

**Hallituksen esitys eduskunnalle ulkomaalaislain ja kolmansien maiden kansalaisten maahan-
tulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muutta-
misesta**

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi ulkomaalaislakia ja kolmansien maiden kansalaisten maahan-
tulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annettua lakia.

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi työnteon perusteella myönnettäviin oleskelulupiin uusi edel-
lytys, eli se, että työnantaja vakuuttaa, ettei ole perinyt työntekijältä maksuja työsuhteen solmi-
misesta.

Esityksessä ehdotetaan myös muutoksia päätökseen, jolla Maahanmuuttovirasto voi tehdä työn-
antajalle päätöksen pidättäytymisestä oleskelulupien myöntämisestä työnteon perusteella. Muu-
tokset koskevat myös kausityönantajia. Päätöksenteon ehtoja ehdotetaan muutettavan, sen käyt-
töalaa ehdotetaan laajennettavan ja sen käytettävyyttä ehdotetaan parannettavan.

Esitys sisältää myös ehdotukset kausityöntekijöille annettavien tietojen kirjaamisesta lakiin ja
teknisen korjauksen kausityöhön oikeuttavan luvan uudistamista koskevaan pykälään. Nämä
muutokset johtuvat Euroopan komission Suomea kohtaan aloittamasta rikkomusmenettelystä.

Orpon hallitus jatkaa työperäisen hyväksikäytön torjumista muutoksilla oleskelulupiin. Esityk-
sen tavoitteena on parantaa Maahanmuuttoviraston mahdollisuuksia torjua työperäistä hyväksi-
käyttöä asettamalla työntäjille enemmän seurauksia väärin toimimisesta.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 3.3.2027.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
2.1 Työperäinen hyväksikäyttö	4
2.2 Pidättäytymispäätös	6
2.3 Kausityölaki	8
2.3.1 Yleistä	8
2.3.2 Tietojen antaminen kausityöntekijälle	9
2.3.3 Oleskelun pidentäminen.....	9
2.4 Tietojärjestelmän nykytila.....	10
3 Tavoitteet	10
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	10
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	10
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	11
4.2.1 Vaikutukset hyväksikäytön ehkäisyyn	11
4.2.2 Taloudelliset vaikutukset	12
4.2.2.1 Yritykset.....	12
4.2.3 Alueelliset vaikutukset	14
4.2.3.1 Viranomaiset	14
4.2.4 Tietojärjestelmiin kohdistuvat vaikutukset	16
5 Muut toteuttamismahdollisuudet	16
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	16
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	17
5.2.1 Johdanto	17
5.2.2 Ruotsi	17
6 Lausuntopalaute.....	18
7 Säännöskohtaiset perustelut	18
7.1 Ulkomaalaislaki	18
7.2 Kausityölaki	22
8 Voimaantulo	24
9 Toimeenpano ja seuranta	24
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyhteistyö	24
LAKIEHDOTUKSET	27
1 Laki ulkomaalaislain muuttamisesta	27
2 Laki kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta	29
RINNAKKAISTEKSTIT	31

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmassa on lukuisia kirjauksia työperäisen hyväksikäytön torjunnasta. Niiden toteuttamiseksi on laadittu työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma, jonka sisältämän toimenpiteen mukaan selvitetään ja toteutetaan työperäistä hyväksikäyttöä ehkäiseviä ja torjuvia muutoksia oleskelulupamenettelyyn, esimerkiksi liittyen työnantajaan kohdistuvien rikosepäilyjen vaikutuksiin, työnantajan vastuun rajojen selkeyttämiseen sekä hyväksikäytön uhrille myönnettävän oleskeluluvan edelleen kehittämiseen. Toimenpide on osittain tarkoitus toimeenpanna tarvittavien lainsäädäntömuutosten osalta tällä esityksellä.

Joulukuussa 2025 valmistuneessa työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (hanketunnus [TEM052:00/2024](#)) työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupien sääntelytason haavoittuvuuksista tunnistettiin useita kehitysehdotuksia työperäisen hyväksikäytön torjuntaan liittyen, erityisesti työnantajaan kohdistuvien hallinnollisten seuraamusten (pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella) osalta. Lisäksi viranomaiset ja sidosryhmät ovat tuoneet esiin kehitysehdotuksia myös muissa yhteyksissä. Esitys sisältää osan tunnistetuista kehitysehdotuksista, ja osa on luonteeltaan sellaisia, että niiden toteutus edellyttää jatkoselvitystä tai muutoin pidempää valmistelu-aikaa kuin kuluvalle hallituskaudella on käytettävissä.

Euroopan komissio antoi 13.3.2024 Suomelle virallisen huomautuksen kausityödirektiivin (2014/36/EU) täytäntöönpanoon liittyen. Komission näkemyksen mukaan Suomen lainsäädäntö poikkeaa direktiivissä edellytetystä joiltakin osin. Suomi katsoi vastauksessaan komissiolle, että komission virallisen huomautuksen johdosta kausityölakiin (907/2017) on tarpeen tehdä muutoksia. Esitys sisältää nämä sääntelyä tarkentavat muutokset, joiden tavoitteena on varmistaa direktiivin asianmukainen täytäntöönpano ja parantaa sääntelyn selkeyttä.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 21.1.2026 hankkeen, jossa tehtävänä oli selvittää ja valmistella edellä kuvattujen selvityksien pohjalta erikseen linjattavalla tavalla tarvittavat säädösmuutokset hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja torjumiseksi oleskelulupamenettelyssä. Lisäksi hankkeessa valmistellaan tarvittavat säädösmuutokset kausityölain muuttamiseksi.

Erillisellä päätöksellä asetettiin 5.2.2026 valmistelun tueksi työryhmä, jossa oli jäsenet työ- ja elinkeinoministeriöstä, oikeusministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä, ulkoministeriöstä, sisäministeriöstä, Maahanmuuttovirastosta ja työsuojeluviranomaisesta.

Työryhmä teki sidosryhmille kyselyn, jossa kysyttiin kantoja työryhmän tunnistamiin muutostarpeisiin ja pyydettiin lisäksi muita kehittämissuhteita. Kysely lähetettiin uhreja auttaville järjestöille ja viranomaisille ja poliisille. Lisäksi kysely lähetettiin TEM:n alaisuudessa toimivan ulkomaalaisten työntekijöiden ja yrittäjien työehto- ja lupavalvonta-asioiden neuvottelukunnan (hanketunnus [TEM011:00/2025](#)) kautta ja pyydettiin keskusjärjestöjä välittämään kysely relevanteimmille jäsenjärjestöilleen. Vastauksia saapui 20. Kyselyyn vastasivat HEUNI, Maaseudun työnantajaliitto, Rikosuhripäivystys, Teollisuusliitto, Vantaan ja Keravan hyvinvointialue, Pakolaisneuvonta ry, Suomen Yrittäjät, Tehy ry, Diakonissalaitos, Kunta- ja hyvinvointialueuutuntajat, KT, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto, Suomen Pakolaisapu, Kiinteistötyönantajat ry, Rakennusteollisuus RT ry, Poliisi, Monika-Naiset liitto ry, Julkisten ja

hyvinvointialojen liitto JHL ry, Rakennusliitto Ry, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Vastauksia kuvataan esityksessä ehdotusten yhteydessä.

Jo ennen hankkeen asettamista työ- ja elinkeinoministeriö on muiden hankkeiden yhteydessä saanut palautetta siitä, miten hyväksikäytön torjuntaa voitaisiin oleskelulupamenettelyssä parantaa. Joulukuussa 2025 valmistuneen [selvityksen työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupien sääntelytason haavoittuvuuksista](#) yhteydessä saatiin runsaasti palautetta lakimuutostarpeista. Tuossa selvityksessä ei syvennytty työperäisen hyväksikäytön vastaisiin toimenpiteisiin, koska tämä oli asettamispäätöksessä rajattu hankkeen ulkopuolelle. Saadut havainnot kuitenkin kerättiin talteen ja niitä on hyödynnetty tässä esityksessä.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa [https://oikeusministerio.fi/hankkeet/tunnusella TEM005:00/2026](https://oikeusministerio.fi/hankkeet/tunnusella_TEM005:00/2026).

Lausuntokierros.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Työperäinen hyväksikäyttö

Työperäiselle hyväksikäytölle ei ole olemassa yhtä määritelmää, vaan kyse on toiminnasta, jossa heikossa asemassa olevaa työntekijää käytetään hyväksi taloudellisen hyödyn saavuttamiseksi.¹ Tällainen toiminta voi täyttää useamman rikoksen tunnusmerkistön. Vakavimmillaan kyse on ihmiskaupasta, mutta muita rikosnimikkeitä voivat olla myös törkeä kiskonta, kiskonta, kiskonnantapainen työsyryntä² ja työsyryntä. Työperäinen hyväksikäyttö voi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijälle maksetaan työehtosopimukseen tai yleiseen palkkatasoon nähden liian pientä palkkaa ja teetetään työehtosopimuksen tai työaikalain vastaisesti liikaa työtä, ja se kohdistuu usein ulkomaalaisiin työntekijöihin, joilla voi tyypillisesti olla suomalaistaustaisia vähäisemmät tiedot oikeuksistaan työntekijöinä ja myös heikommat turvaverkot oikeuksiensa toteuttamiseksi. Hyväksikäytössä voi olla kyse lievemmästä työehtojen polkemisesta tai vakavam-
masta teosta, jolloin työntekijää on voitu harhauttaa, uhkailla tai pitää ihmisarvoa loukkaavissa olosuhteissa.³

Työperäisen hyväksikäytön toimialat ovat moninaisia ja muuttuneet yhä moninaisemmiksi, mutta lukumäärällisesti eniten ovat viime vuosina korostuneet rakentaminen, siivous ja ravitsemustoiminta, ja alipalkkaus on tekotavoista yleisin. Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tietämättömyys omista oikeuksistaan on nähty keskeisimmäksi riskitekijäksi hyväksikäytölle. Hyväksikäyttöä mahdollistavat myös esimerkiksi epävarmat työsuhteet, työntekijän vaikea

¹ Työsuojelehallinnon määritelmä sivustolla tyosuojele.fi.

² Eduskunnassa on kesäkuussa 2026 hyväksytty HE 21/2026 vp, jossa esitetään kiskonnantapaisen työsyryntä korvaamista kiskonnalla työelämässä ja törkeällä kiskonnalla työelämässä. Lakien on tarkoitus tulla voimaan syksyllä 2026.

³ Anniina Jokinen – Natalia Ollus – Anna-Greta Pekkarinen, Katsaus työperäisen ihmiskaupan vastaisen toiminnan kehitykseen Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 24 2022; Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2023:19, s. 10–11.

taloudellinen tilanne, riippuvuus työnantajasta erityisesti oleskeluluvan saamisen osalta, matala koulutustaso sekä se, ettei työntekijä hallitse mitään työntekomaassa puhuttua kieltä.⁴

Poliisin tietoon tulevien ihmiskauppa- ja lähirikosten lukumäärä on kasvanut huomattavasti 2020-luvulla. Vuonna 2025 poliisi kirjasi 432 ihmiskauppa- ja lähinimikkeen rikosilmoitusta, jossa on kasvua 126 prosenttia vuodesta 2019. Työperäisen hyväksikäytön suhteellinen osuus em. rikoksista on kasvanut 2020-luvulla ja on muodostanut niistä yli kaksi kolmasosaa viime vuosina. Poliisi arvioi, että hyvin huomattava osa Suomessa työperäisen hyväksikäytön kohteeksi joutuvista oleskelee maassa Maahanmuuttoviraston myöntämällä oleskeluluvilla. Myös rikoksesta epäillyistä osa oleskelee maassa oleskeluluvilla. Poliisin tietoon rikostutkintojen yhteydessä tulevien rikoksen asianosaisten oleskeluluvan tyypit ovat moninaisia, mutta asianomistajilla korostuvat erityisesti työntekijän oleskeluluvat.

Kuten yllä todetaan, Suomessa on tyypillistä, että hyväksikäytetty työntekijä oleskelee ja työskentelee maassa laillisesti. Tämän vuoksi on tärkeää, että oleskelulupamenettelyssä ollaan tietoisia hyväksikäytön riskistä ja pyritään torjumaan sitä. Monesti ongelmana oleskelulupaa haakiessa on se, etteivät uhrit vielä tiedä, että työnantajalla on tarkoitus hyväksikäyttää heitä, vaan heille on luvattu asianmukaiset työehdot ja työnantaja myös oleskelulupahakemuksen käsittelyn yhteydessä vakuuttaa aikovansa hoitaa työnantajavelvoitteensa asianmukaisesti. Tällöin ei hyväksikäyttötarkoitusta ole kovinkaan helppoa havaita Maahanmuuttovirastossa.

Työperäistä hyväksikäyttöä kuitenkin ehkäistään esimerkiksi työntekijän oleskelulupaa, kausityöntekijän oleskelulupaa ja viisumia sekä kausityötodistuksia koskevassa harkinnassa tarkastelemalla työnantajan edellytyksiä toimia työnantajana. Tarkastelu perustuu pitkälle erilaisiin rekisteriselvityksiin ja muiden viranomaisten, kuten työsuojeluviranomaisen selvityksiin, ja tarvittaessa työnantajalta pyydetään myös erilaista asiakirjaselvitystä. Hakijaa voidaan myös kuulla suullisesti ja edustustot tekevät havaintoja tunnistautumisen yhteydessä. Työperusteista hyväksikäyttöä tulee ilmi myös jatkolupien harkinnassa, kun tarkastellaan sitä, miten työnantajan vakuuttamat työehdot ovat toteutuneet edellisen luvan aikana. Hyväksikäyttöön voivat viitata esimerkiksi vain osittain toteutuneet työtunnit, alhaiset tai takaisin työnantajalle maksetut palkat, sekä näiden rinnalla esimerkiksi muun viranomaistiedon (esimerkiksi rekisteritiedot tai vinkit) kautta esiin tulleet epäkohdat. Jossain tapauksissa työnantaja on voinut toimia puhtaasti ns. sisäänheittofirmana, eikä työskentely ole alkanut ollenkaan, joko niin että työntekijä on tästä tietoinen tai ei. Myös tässä toiminnassa voi olla että jonkin rikoksen, esimerkiksi petoksen, tunnusmerkistö täyttyä, jos oleskeluluvan saamisesta ja luvatusista työpaikasta on veloitettu huomattavia rahasummia. Työperäinen hyväksikäyttö voi tulla ilmi myös muiden kuin työperusteisten oleskelulupatyyppeiden, kuten perhesiteen tai opiskelun perusteella myönnettävän luvan, toimeentulotarkastelussa. Maahanmuuttovirasto toteuttaa myös sekä automaattista että manuaalista jälkivalvontaa, ja lupia, joiden edellytykset eivät enää ole voimassa, perutaan. Jälkivalvonalla ei kuitenkaan päästä puuttumaan hyvin lyhyiden lupien aikana tapahtuneisiin väärinkäytöksiin, koska valvonta rajoittuu aikaan, jolloin lupa on voimassa. Asiakasta kuullaan aina peruuttamisharkinnan avaamisen yhteydessä, jolloin voi selvittää myös muita viitteitä, esimerkiksi yli pitkiä työpäiviä pienellä palkalla tai ongelmia palkanmaksussa. Mikäli peruuttamisharkinnan käsittelyn yhteydessä havaitaan hyväksikäyttöviitteitä, asiakkaalle kerrotaan mahdollisuudesta hakea tämän perusteella oleskelulupaa (52 a §:n mukainen ihmiskaupan uhrin oleskelulupa tai 54 b §:n mukainen työnantajan moitittavan menettelyn takia myönnettävä oleskelulupa, tarkemmin seuraavassa jaksossa). Tällä hetkellä jälkivalvonnassa nousee eniten esiin tapauksia, joissa

⁴ Anniina Jokinen – Natalia Ollus, ”Tuulikaapissa on tulijoita”: Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaa-laisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivouspalvelualoilla. HEUNI Publication Series No. 76 2014, s. 114–127.

luvattua työtä ei ole ollut tai se on ollut hyvin lyhytkestoista sekä siitä on maksettu kynnysrahaa. Tällainen ilmentää työnantajien taloudellisen voiton tavoittelua, johon voi liittyä työntekijöiden harhaanjohtamista.

Epäilty riski hyväksikäytöstä voi olla myös kielteisen lupapäätöksen peruste: työntekijän oleskelulupaa ei myönnetä, jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tarkoituksena olevan jättää noudattamatta velvollisuuksiaan. Tällaisen päätöksen taustalla voi olla esimerkiksi työnantajan syyllistyminen työperäiseen hyväksikäyttöön viittaaviin rikoksiin tai epäily sellaisesta. Myös luvanhakijoiden mahdollista haavoittuvuutta arvioidaan osana lupamenettelyä etenkin heidän hakiessaan ensimmäistä oleskelulupaa tai kausityöviisumia.

Oleskelulupahakemuksia on vuosina 9/2024–04/2026 hylätty ulkomaalaislain 36 a §:n 1 momentin 6 kohdan perusteella silloin, kun on ollut perusteltua aihetta epäillä hakijan joutuvan Suomessa hyväksikäytön kohteeksi tai muutoin haavoittuvaan asemaan, sekä ulkomaalaislain 36 d §:n nojalla työnantajan velvollisuuksiin ja maahantulosaännösten noudattamiseen liittyvien puutteiden vuoksi. Kaikista kielteisistä päätöksistä 1,4 % (173 päätöstä) perustui 36 a §:n 1 momentin 6 kohtaan ja 5,5 % kaikista kielteisistä päätöksistä (704 päätöstä) 36 d §:ään.

Maahanmuuttovirasto saa työperäisen hyväksikäytön havaintotietoja myös muilta viranomaisilta ja esimerkiksi työntekijöiltä itseltään. Usein henkilö ei kuitenkaan oma-aloitteisesti tuo tilannettaan ilmi, koska pelkää lupaviranomaisen epäävän tai peruvan oleskeluluvan. Lisäksi uhrilla voi olla muiden sitovien tekijöiden lisäksi vahva taloudellinen paine jäädä hyväksikäyttävään tilanteeseen. Tähän ajavat esimerkiksi kynnysrahojen maksaminen ja velkaantuminen työsuhdetta hankittaessa.

2.2 Pidättäytymispäätös

Ulkomaalaislain 187 §:n mukaan Maahanmuuttovirasto voi päättää, että 5 luvun ja erityisosajalain mukaisia oleskelulupia ei myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja tämän lain 71 b §:n 1 tai 2 momentissa taikka 82 §:ssä tarkoitetuista seikoista. Päätös on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä sen jälkeen, kun Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätöksen perusteesta.

Päätöksen edellytyksenä on, että tietojen virheellisyys tai harhaanjohtavuus on merkittävää ja että asianomainen työnantaja ei ole kehotuksesta huolimatta annetussa määräajassa korjannut tietoja oikeiksi. Päätös pidättäytymisestä voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden määräajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön. Päätös voidaan tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on lainvoiman saaneella tuomiolla tuomittu 186 §:n 1 momentin 2 kohdan nojalla työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta annettuaan tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista.

Pidättäytymispäätöstä koskeva ulkomaalaislain 187 § on alun perin vuodelta 1993 ja sitä päivitettiin vain hieman uuden ulkomaalaislain säätämisen yhteydessä vuonna 2004. Aiempi säännös mahdollisti työ- ja elinkeinotoimistolle -toimistolle, jolla tuohon aikaan oli yksinomainen toimivalta pidättäytymispäätöksen tekemiseen, hyvin laajan harkintavallan ja pidättäytymispäätöksen tekemisen virheellisten tietojen toimittamisen vuoksi toistaiseksi, minkä ei voitu katsoa täyttäneen oikeasuhtaisuuden vaatimusta. Säännös oli tuossa muodossaan rangaistusluonteinen hallinnollinen seuraamus. Säännöstä muutettiin 1.10.2021 (HE 253/2020 vp), jolloin muutoksilla korostettiin pidättäytymispäätöksen luonnetta karenssiluonteisena hallinnollisena

seuraamuksena. Muutoksessa lisättiin muun muassa säännökseen mahdollisuus määrääjassa korjata virheelliset tiedot ja rajoitettiin pidättäytymispäätöksen voimassaolo kuuteen kuukauteen.

Jo tuon muutoksen eduskuntakäsittelyn yhteydessä hallintovaliokunta kiinnitti lausunnossaan (HaVL 15/2021 vp) huomiota siihen, että lain 187 § koskee vain työntekijän oleskelulupia eli niitä lupia, joihin sovelletaan saatavuusharkintaa, eikä kaikkia oleskelulupia, jotka oikeuttavat työntekoon Suomessa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyi mietinnössään (TyVM 8/2021 vp) hallintovaliokunnan huomioon ja totesi, että hyväksikäyttötilanteet eivät jäsenny pohjalla olevan oleskeluluvan mukaan, vaan hyväksikäyttö voi liittyä mihin tahansa työn perusteella tai muulla perusteella myönnettyyn oleskelulupaan. Tämän vuoksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoi, että ehdotetun säännöksen soveltuminen myös muihin oleskelulupiin kuin työntekijän oleskelulupaan olisi tarpeen hyväksikäytön ehkäisemisen tehostamiseksi. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta oli saanut selvityksen, jonka mukaan säännöksen soveltamisalan laajentaminen ei ollut siinä vaiheessa mahdollista, koska ulkomaalaislaissa säädetään työnantajalle velvollisuuksia vain työntekijän oleskeluluvan osalta ja pidättäytymispäätös tulee kytkeä työnantajalle säädettyihin aineellisiin velvollisuuksiin. Valiokunta kiirehti säännöksen soveltamisalan laajentamista koskemaan kaikkia työntekoon oikeuttavia oleskelulupia.

Kun ulkomaalaislain 5 lukua uudistettiin (HE 114/2022 vp, muutokset voimaan 16.2.2023) oleskelulupasääntelyä uudistettiin niin, että laissa selkeästi säädetään työnantajan velvollisuuksista myös muiden työperusteisten lupien kuin työntekijän oleskeluluvan osalta. Muutoksen yhteydessä pidättäytymispäätös ulotettiin koskemaan kaikkia työn perusteella myönnettäviä oleskelulupia. Samalla sen kestoksi määriteltiin vähintään kolme kuukautta ja enimmäiskestoksi vuosi. Koska se ulotettiin koskemaan muitakin työperusteisia lupia kuin työntekijän oleskelulupia, annettiin myös Maahanmuuttovirastolle mahdollisuus määrätä pidättäytymispäätöksiä. Kun TE-toimistot lakkautettiin 1.1.2025 alkaen (HE 207/2022 vp) siirtyivät TE-toimistojen tehtävät oleskelulupiin liittyen Maahanmuuttovirastolle, jonka jälkeen ainoastaan Maahanmuuttovirasto on voinut määrätä pidättäytymispäätöksen.

Vastaava pidättäytymispäätöstä koskeva säännös löytyy kausityölain 20 §:stä. Se on muotoilultaan hieman erilainen ja perustuu kausityödirektiivin 17 artiklan 1 kohtaan, jonka mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä niihin työnantajiin kohdistettavista seuraamuksista, jotka eivät ole täyttäneet direktiivistä johtuvia velvoitteitaan, mukaan lukien kausityöntekijöiden palkkaamisen kieltäminen niiltä työnantajilta, jotka ovat vakavasti laiminlyöneet tämän direktiivin mukaiset velvoitteensa. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Kausityölain pidättäytymispäätös voidaan määrätä työnantajalle, joka on vakavasti laiminlyönyt kausityölain 8 (työnantajan yhteistyövelvollisuus) tai 19 §:ssä (majoitus) tai ulkomaalaislain 82 §:n 1–3 momentissa (työnantajan velvollisuus varmistua työnteko-oikeudesta, työnantajan velvollisuus toimittaa viranomaisille ja luottamusmiehelle tietoja ja säilyttää tietoja) säädetyt velvoitteensa tai jos kausityöhön oikeuttava lupa on eväty 7 §:n (työnantajasta johtuvasta syystä) nojalla.

Säännökset ovat osoittautuneet käytännössä vaikeasti sovellettavaksi ja tehottomiksi, kun työnantajaa tulee ensin kehottaa korjaamaan tiedot oikeiksi. Esimerkki tilanteesta, jossa olisi tarpeen harkita pidättäytymispäätöstä on, kun jatkolupahakemuksen käsittelyn yhteydessä huomataan, että työnantaja on ilmoittanut maksavansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa, mutta ei olekaan toiminut näin tai on vakuuttanut tietyn työajan, joka kuitenkin ei ole toteutunut. Tällöin ei oikeastaan enää ole mahdollista korjata virheellisiä tietoja, koska oleskeluluvan voimassaoloaika, jona ehtoja olisi tullut noudattaa, on jo kulunut umpeen. Esimerkiksi, jos työnantaja on antanut väärä tietoja palkkauksesta hakemusvaiheessa ja syyllistynyt sittemmin merkittävään

alipalkkaukseen, ei ole selvää, mitä tietojen korjaaminen tällaisessa yhteydessä tarkoittaisi. Ongelmalliseksi voi muodostua myös sen tulkinta, onko työnantajan ilmoittama korjaus riittävä. Esimerkiksi onko riittävää, jos tämä kertoo jatkossa korjaavansa palkkauksen puutteet. Tai esimerkiksi, kun kyseessä on avoin rikosasia, työnantaja kertoo korjaavansa jatkossa toimintansa. Näistä syistä pidättäytymispäätös on ollut alihyödynnetty. Pidättäytymispäätöksiä ei ole määrätty lakimuutoksen jälkeen (laki 554/2021, HE 253/2020 vp) yhtäkään. Kuulemismenettelyitä on aloitettu muutamia.

Toinen haaste on prosessin kesto. Koska työnantajalle tulee antaa mahdollisuus korjata antamansa virheelliset tiedot, tulee Maahanmuuttoviraston tehdä työnantajalle täydennyspyyntö, jossa on ilmoitettava, mitä tietoa työnantajan on korjattava, sekä asetettava korjaamiseen kohtuullinen määräaika. Määräajan jälkeen pidättäytymispäätös voidaan tehdä, jos tietoja ei ole korjattu oikeiksi (ulkomaalaislaki) tai jos työnantaja ei ole korjannut laiminlyöntejä toiminnassaan (kausityölaki). Annettuja tietoja tarkastellaan kokonaisuutena suhteessa laiminlyöntiin. Tämän jälkeen työnantajaa tulee vielä kirjallisesti kuulla siitä, että Maahanmuuttovirasto harkitsee pidättäytymispäätöksen tekemistä. Ottaen huomioon manuaalisen työn ja sen, että määräaikaisten tulee myös työnantajan osalta olla kohtuullisia, voi prosessiin kulua aikaa useampi kuukausi. Jos kyseiseen yritykseen on vireillä hakemuksia, jäävät myös ne pitkäksi aikaa odottamaan päätöksentekoa.

Esityksen esivalmisteluvaiheessa tehdyn kyselyn vastausten perusteella pidättäytymispäätöstä pidetään tärkeänä keinona puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön, mutta sen nykyistä soveltamista pidetään riittämättömänä ja ennaltaehkäisevästi tehottomana. Useat vastaajat esittivät, että pidättäytymispäätöksen käyttöä tulisi laajentaa ja kynnystä madaltaa siten, että se voisi perustua jo perusteltuun epäilyyn tai käynnissä olevaan rikostutkintaan. Tavoitteena on siirtää painopistettä jälkikäteisestä reagoinnista ennakoivaan riskienhallintaan. Samanaikaisesti osa vastaajista, erityisesti työnantajapuolelta, korostaa oikeusturvan ja ennakoitavuuden merkitystä ja suhtautuu varauksellisesti siihen, että pelkät rikosepäilyt voisivat johtaa merkittäviin seuraamuksiin. Näiden näkemysten mukaan päätösten tulisi ensisijaisesti perustua lainvoimaisiin tuomioihin tai muutoin selkeästi todennettuihin rikkomuksiin. Vastaajat ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että pidättäytymispäätöstä tulisi kehittää nykyistä vaikuttavammaksi työkaluksi, kuitenkin siten, että sääntelyssä turvataan riittävä oikeasuhtaisuus, selkeät kriteerit ja asianosaisten oikeusturva.

2.3 Kausityölaki

2.3.1 Yleistä

Euroopan komissio antoi 13.3.2024 Suomelle virallisen huomautuksen kausityödirektiivin (2014/36/EU) täytäntöönpanoon liittyen. Komission näkemyksen mukaan Suomen lainsäädäntö poikkeaa direktiivissä edellytetystä monilta osin. Suomi katsoi vastauksessaan komissiolle, että komission virallisen huomautuksen johdosta kausityölakiin (907/2017) on tarpeen tehdä muutoksia.

Kohtia, joiden osalta Suomi katsoi direktiivin täytäntöönpanon olevan puutteellinen, oli kaksi. Nämä muutokset on tarkoitus toteuttaa tämän esityksen myötä ja niitä käydään läpi tarkemmin alla. Muiden komission havaitsemien puutteiden osalta Suomi oli eri mieltä komission kanssa. Näin ollen näiden kohtien mahdollinen muuttaminen jää odottamaan rikkomusmenettelyn etenemistä.

2.3.2 Tietojen antaminen kausityöntekijälle

Kausityödirektiivin 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on saatettava helposti hakijoiden saataville tiedot kaikista hakemukseen tarvittavista asiakirjoista sekä tiedot maahantulosta ja oleskelusta, kausityöntekijän oikeudet ja velvollisuudet ja menettelylliset takeet mukaan lukien. Kun jäsenvaltiot myöntävät kolmannen maan kansalaiselle kausityöhön oikeuttavan luvan, niiden on myös annettava hänelle kirjallista tietoa hänellä tämän direktiivin nojalla olevista oikeuksista ja velvollisuuksista, kanteluita koskevat menettelyt mukaan lukien.

Suomen voimassa oleva lainsäädäntö velvoittaa viranomaista tiedottamaan toiminnastaan ja palveluistaan sekä yksilöiden ja yhteisöjen oikeuksista ja velvollisuuksista toimialaansa liittyvissä asioissa. Tämä velvoite sisältyy hallintolain 7 §:ssä säädettyyn viranomaisen palveluperiaatteeseen ja palvelun asianmukaisuuden periaatteeseen. Tiedottamisvelvollisuutta koskeva säännös sisältyy viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 20 §:ään. Tätä velvoitetta myös noudatetaan käytännön viranomaistoiminnassa. Maahanmuuttovirasto saattaa helposti hakijoiden saataville tiedot hakemukseen tarvittavista asiakirjoista ja antaa tietoja maahantulosta ja oleskelusta, kuten 11 artiklan 1 kohdassa edellytetään. Kun asiakas hakee kausityöntekijän oleskelulupaa, kaikki hakemukseen tarvittavat asiakirjat sekä muut tarvittavat tiedot on lueteltuna joko Enter Finland –palvelun sähköisellä hakemuslomakkeella tai paperisella hakemuslomakkeella. Kausityöhön hakeutuville on myös erikseen laadittu verkkosivut useammalla kielellä. Näillä verkkosivuilla kerrotaan selkeästi hakemusta varten tarvittavat tiedot.

Maahanmuuttovirasto toimittaa luvansaajalle 11 artiklan 2 kohdan edellyttämällä tavalla henkilökohtaisesti kirjallisesti tietoa hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Samoin toimivat Suomen edustustot kausityöviisumia hakevien työntekijöiden osalta. Kun kausityöntekijälle on myönnetty kausityöhön oikeuttava ensimmäinen oleskelulupa, päätöksen tiedoksiannon yhteydessä hänelle lähetetään linkki hänen äidinkielellään laadittuun Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosaston oppaaseen ”Ulkomaalaisena työntekijänä Suomessa”. Opas on laadittu 18 kielellä ja se sisältää tietoa työntekijän oikeuksista Suomessa sekä tahot, joiden puoleen voi ongelmatilanteessa kääntyä. Asiakas voi tallettaa oppaan niin, että se on tarvittaessa hänen käytettävissään ja luettavissa uudelleen.

Koska kausityölaissa ei kuitenkaan suoraan säädetä viranomaisten velvollisuuksista direktiiviä vastaavalla tavalla, kausityölakiin esitetään lisättäväksi pykälä, jossa velvollisuudet kuvailaan.

2.3.3 Oleskelun pidentäminen

Kausityödirektiivin 15 artiklan 1 ja 3 kohdassa säädetään jäsenvaltioiden velvollisuudesta sallia kausityöntekijöiden oleskelun pidentäminen yhden kerran saman tai eri työnantajan palveluksessa edellyttäen, että pidennys ei ylitä direktiivissä säädettyä enimmäiskestoja, maahanpääsyn edellytykset täyttyvät ja artiklassa tarkoitetut hylkäämisperusteet eivät täyty.

Kausityölain 17 §:n 1 momentin mukaan kausityöhön oikeuttava lupa ”voidaan uudistaa”, jos kausityöntekijän työ sopimusta saman työnantajan palveluksessa jatketaan tai kausityöntekijä siirtyy kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen. Komission näkemyksen mukaan ilmaisu antaa viranomaiselle harkintavaltaa siitä pidennetäänkö oleskelua vai ei, joka ei direktiivin mukaan ole sallittua. Ulkomaalaislain systematiikassa ilmaisulla ei käytännössä tarkoiteta, että viranomaisella olisi asian suhteen harkintaa, vaan lupa uudistetaan edellytysten täytyessä. Tätä sanamuotoa esitetään kuitenkin muutettavaksi selkeämmin direktiivin mukaiseksi, muuttamatta nykyistä soveltamiskäytäntöä.

2.4 Tietojärjestelmän nykytila

Oleskelulupien käsittely tapahtuu UMA-tietojärjestelmässä, joka on Maahanmuuttoviraston ulkomaalaisasioiden asiankäsittelyjärjestelmä. Pidättäytymistä koskeva päätös tehdään ACTA-järjestelmässä, joka on UMA-järjestelmästä erillinen järjestelmä.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on parantaa Maahanmuuttoviraston mahdollisuuksia torjua työperäistä hyväksikäyttöä oleskelulupamenettelyssä asettamalla työnantajille enemmän seurauksia väärin toimimisesta. Esityksellä parannetaan myös kausityödirektiivin täytäntöönpanon tasoa.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan lisättävän työnteon perusteella myönnettäviin oleskelulupiin uusi lupaedellytys (ulkomaalaislain 71 ja 71 b §:t). Jatkossa työnantajan tulisi antaessaan työsuhdetta koskevia tietoja myös vakuuttaa, ettei ole perinyt työntekijältä maksuja työsuhteen solmimisesta. Tällaisia maksuja olisivat esimerkiksi niin sanotut kynnysrahat tai muut maksut, jolla työnantaja pyrkii myymään työpaikkoja. Edellytys koskee nimenomaan työnantajan perimiä maksuja, eikä koskisi esimerkiksi välittäjien perimiä maksuja. Maksuilla ei tarkoitettaisi työsuhteen solmimisesta työntekijälle aiheutuvia matkakustannuksia tai muita vastaavia kustannuksia, vaan tavoitteena olisi nimenomaan sanamuodon mukaisesti pyrkiä ehkäisemään sitä, että työnantajat vaativat työntekijöiltä maksuja siitä, että he saavat työpaikan. Mikäli kävisi ilmi, että maksuja on peritty työnantajan toimesta, olisi työnantaja antanut Maahanmuuttovirastolle väärää tietoa ja rikkonut velvoitteitaan työnantajana, mikä voisi johtaa pidättäytymispäätösharkintaan. Kausityölakiin vastaavaa säännöstä ei voida sisällyttää, koska kausityödirektiivissä määritellään tyhjentyvästi lupaedellytykset.

Esityksessä esitetään muutoksia ulkomaalaislain 187 §:ään, jossa säädetään siitä, millä edellytyksin Maahanmuuttovirasto voi pidättäytyä myöntämästä oleskelulupia tietyn työnantajan palvelukseen. Esityksessä ehdotetaan muutettavan sitä, että työnantajalle on annettava mahdollisuus korjata antamansa virheelliset tiedot. Korjauskehoitus ehdotetaan korvattavan säännöksellä siitä, että työnantajalle on varattava mahdollisuus kertoa, onko hänellä olemassa toiminnalleen hyväksyttävää syytä. Vastaavat muutokset tehdään kausityölain 20 §:ään, jossa säädetään pidättäytymisestä oleskeluluvan myöntämisestä kausityöntekijöille. Lisäksi ulkomaalaislain mukaisen pidättäytymispäätöksen käyttöalaa ehdotetaan laajennettavan nykyisestä. Tällä hetkellä päätös voidaan tehdä, jos työnantaja on merkittävällä tavalla antanut Maahanmuuttovirastolle virheellisiä tietoja. Kausityölain mukaisen pidättäytymispäätöksen taas voi tehdä, jos työnantaja on vakavasti laiminlyönyt kausityölaissa säädetty velvollisuutensa. Esityksessä ehdotetaan, että myös ulkomaalaislain mukaisen pidättäytymispäätöksen voisi tehdä virheellisten tietojen antamisen lisäksi sillä perusteella, että työnantaja on laiminlyönyt ulkomaalaislain mukaiset velvollisuutensa.

Samalla laajennetaan rikosluetteloa, joiden perusteella pidättäytymispäätös voidaan määrätä. Luettelo kattaa tällä hetkellä vain työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen yhden tekotavan, kun esityksessä ehdotetaan, että se koskisi jatkossa myös tilanteita, joissa työnantaja on tuomittu lainvoimaisesti rikoksesta, joka liittyy työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen. Näitä rikoksia olisivat esimerkiksi, ihmiskauppa, kiskonnantapainen työsyryntä (jatkossa kiskonta työelämässä ja törkeä kiskonta työelämässä), kiskonta ja laittoman maahantulon järjestäminen.

Esityksessä esitetään lisäksi pieniä muutoksia kausityölakiin, jotta se on paremmin taustalla olevan kausityödirektiivin mukainen. Kausityölain 17 §:ään on tarkoitus selventää, ettei viranomaisella ole harkintavaltaa luvan uudistamisessa, jos hakija täyttää uudistamisen edellytykset. Tämä tehdään muuttamalla sanamuoto muodosta ”voidaan uudistaa” muotoon ”uudistetaan”. Lisäksi on tarkoitus selventävästi säätää siitä, mitä kaikkia tietoja kausityöntekijälle tulee antaa kausityödirektiivin 11 artiklan mukaisesti.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Vaikutukset hyväksikäytön ehkäisyyn

Työnantajaan kohdistettava pidättäytymispäätös on yksittäisten hakemusten hylkäämistä tehokkaampi ja laaja-alaisempi keino ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäytön ennalta ehkäisemisessä. Pidättäytymispäätöstä koskevilla muutoksilla tavoitellaan tehokkaampaa puuttumista työntekijöiden hyväksikäytön juurisyihin yksittäisen yrityksen toiminnassa. Hyväksikäyttö voi olla systemaattista, jolloin yksittäisellä luvan epäämisellä ei saavuteta samoja vaikutuksia, mitä pidättäytymispäätöksillä saataisiin. Pidättäytymispäätös kohdistuu yritykseen, eikä yksittäiseen luvanhakijaan kuten kielteinen oleskelulupapäätös. Pidättäytymispäätöksen saaneen yrityksen palvelukseen ei oletettavasti jätetä hakemuksia, koska kielteinen lopputulos on varma, jolloin uhriksi joutumista voidaan ehkäistä jo ennen lupahakemusten vireille tuloa ja näin välttää hakijalle koituvia turhia kustannuksia.

Ulkomaalaisten työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy usein toimintamalleja, kuten kynnysrahojen vaatiminen, alipalkkaus tai velkaorjuus, jotka eivät rajoitu vain yhteen työntekijään. Työperäisen hyväksikäytön ilmiöt myös muuttuvat jatkuvasti, jonka takia sen havaitseminen voi tulevaisuudessa muuttua vaikeammaksi. Koska pidättäytymispäätöksiin liittyy taloudellisia ja mainehaittaan liittyviä välittömiä riskejä, yritykseen kohdistuva pidättäytymispäätös voi toimia tehokkaana pelotteena ennalta ehkäisten tulevia väärinkäytöksiä yksittäisessä yrityksessä, mutta myös laajemmin tietyllä alalla.

Tosiasiallinen riski pidättäytymispäätöksestä kannustaa yrityksiä paremmin noudattamaan velvoitteitaan ja tarkastelemaan toimintatapojaan. Riski pidättäytymispäätöksestä on yksi vaikuttava tekijä, jolla voidaan konkreettisesti vaatia yrityksiä omaksumaan eettistä rekrytointia, asiantuntemuksen palkkojen maksamista ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittamista, jotta yritykset voivat jatkossakin palkata työntekijöitä ulkomailta. Muutoksilla edesautettaisiin myös reilua kilpailua, kun päätökset kohdistettaisiin yrityksiin, jotka laiminlyövät työnantajavelvoitteitaan taloudellisen edun tavoittelemiseksi.

Uudella työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan edellytyksellä, eli sillä, että työnantaja vakuuttaisi, ettei ole perinyt maksuja työsuhteen solmimisesta olisi tavoitteena mahdollistaa se, että mikäli käy ilmi, että kynnysrahoja on peritty, voisi Maahanmuuttovirasto käynnistää pidättäytymispäätösharkinnan, kun työnantaja olisi antanut virastolle virheellistä tietoa lupakäsittelyn yhteydessä. Jo tälläkin hetkellä Maahanmuuttovirasto pystyy tekemään kielteisen päätöksen, jos se havaitsee, että työntekijältä on peritty kynnysrahaa. Tällä hetkellä kielteinen päätös tehdään 36 a §:n 6 kohdan (on perusteltua aihetta epäillä hakijan joutuvan hyväksikäytön kohteeksi tai muutoin haavoittuvaan asemaan Suomessa) tai 36 d §:n perusteella (oleskeluluvan epääminen haettaessa oleskelulupaa työnteon perusteella). Uuden lupaedellytyksen tarkoituksena olisi pikemminkin tuoda esiin kynnysrahakäytännön moitittavuutta ja selkeästi kytkeä se myös pidättäytymispäätösharkintaan, jolloin kynnysrahan perimisestä tulisi lupamenettelyssä myös työnantajalle seuraamus, sen sijaan että siitä seuraisi vain työntekijälle kielteinen oleskelulupapäätös.

Sen sijaan uutta lupaedellytystä ei olisi tarkoitus kytkeä rikosseuraamusjärjestelmään. Tällä hetkellä työnantajan ulkomaalaisrikkomuksen yksi tekotapa (ulkomaalaislain 186 §:n 2 momentti) on se, että työnantaja tai työnantajan edustaja tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista. Koska tieto kynnysrahan perimisestä ei ole tieto työnteon ehdoista tai niiden asettamista vaatimuksista, ei uuden lupaedellytyksen rikkominen tule rangaistussäännösten piiriin ilman muutoksia rangaistussäännökseen. Rangaistussäännöksen muuttamista ei kuitenkaan ole pidetty tarkoituksenmukaisena. Tämä johtuu siitä, että kynnysrahan periminen on usein osa muuta hyväksikäyttöä, joka on rangaistavaa jonakin muuna rikoksena (ihmiskauppa, kiskonta, kiskonnantapainen työsyryntä⁵, petos ym.). Mikäli kynnysrahan periminen olisi itsenäisesti rangaistavaa rikkomuksena on riskinä, että siitä aletaan tuomitsemaan sakkoja selvittämättä, onko taustalla laajempaa hyväksikäyttöä. Tällöin tekijät saisivat vähäisen sakkorangaistuksen työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta ja hyväksikäytön ilmoitus voisi heikentyä. Tämä voisi myös johtaa siihen, että jos työntekijä myöhemmin toisi ilmi tulleen hyväksikäytetyksi ja tekisi rikosilmoituksen, tulisi pohdittavaksi vaikeita kysymyksiä kaksoisrangaistavuudesta, jos työnantaja olisi jo saanut sakkorangaistuksen vähäisemmästä teosta, eli työnantajan ulkomaalaisrikkomuksesta.

4.2.2 Taloudelliset vaikutukset

4.2.2.1 Yritykset

Ehdotetuilla muutoksilla varsinkin pidättäytymispäätöksen muutosten ja uuden lupaedellytyksen osalta on vaikutuksia yrityksiin.

Kynnysrahan torjumiseen kohdistuvalla ehdotuksella (vakuutus siitä, ettei ole peritty rekrytointikuluja työntekijältä) on maltillisia vaikutuksia yrityksen sääntelytaakkaan, kun oleskelulupahakemuksessa työnantajan on vakuutettava uusi asia. Käytännössä vakuutuksen antaminen kuitenkin tapahtuu täyttämällä yksinkertainen valintaruutu sähköisellä lomakkeella Enter Finland-palvelussa tai paperisella lomakkeella, joten muutos on käytännössä varsin pieni. Ehdotettu uusi lupaedellytys rajoittuu kuitenkin työnantajan omaan toimintaan, jolloin sitä pitäisi olla kohtuullisen helppo kontrolloida.

Pidättäytymispäätöksen muutoksilla voi olla maltillisia vaikutuksia yrityksiin. Ehdotetulla muutoksella voi olla yritysten välistä kilpailua ja markkinoiden toimivuutta parantavia vaikutuksia, kun entistä useammalle työnantajalle, jotka antavat väärää tietoa lupamenettelyssä tai muutoin toimivat työnantajavelvoitteidensa vastaisesti, voidaan määrätä pidättäytymispäätös, joka estää rekrytoinnin kolmansista maista määrääjäksi. Isompi riski karenssiluontoisesta seuraamuksesta kannustaa entistä useampaa yritystä toimimaan oikein. Koska päätös ei kuitenkaan kokonaan estä yritystä rekrytoimasta vaan ulottuu vain oleskelulupamenettelyyn, eivät vaikutukset markkinoihin kuitenkaan todennäköisesti ole kovinkaan suuret, paitsi esimerkiksi sellaisissa yrityksissä, joiden liiketoiminta kokonaan perustuu kansainväliseen rekrytointiin (tietty henkilöstön vuokrausyritykset). Vain satunnaisesti kolmansista maista rekrytoiviin yrityksiin pidättäytymispäätöksellä ei olisi samanlaista vaikutusta, ottaen huomioon, että se määrätään 3–12 kuukauden määrääjäksi. Päätös olisi kuitenkin julkinen, joten mainehaitta olisi yrityksissä sama. On myös hyvä muistaa, että vaikka voimassa olevassa lainsäädännössä on verrattain korkea kynnys määrätä pidättäytymispäätös työnantajalle, ei se tarkoita, että Maahanmuuttovirasto tekisi myönteisen päätöksen kaikkiin työnantajan hakemuksiin. Jo nyt Maahanmuuttoviraston on mahdollista tehdä kielteisiä päätöksiä, kun on perusteltua aihetta epäillä hakijan joutuvan hyväksikäytön

⁵ Jatkossa kiskonta työelämässä tai törkeä kiskonta työelämässä.

kohteeksi tai muutoin haavoittuvaan asemaan Suomessa tai jos on perusteltua aihetta epäillä työnantajan tarkoituksena olevan jättää noudattamatta tiettyjä työnantajan velvollisuuksia tai muita maahantuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä. Käytännössä siis Maahanmuuttovirasto voi jo nyt tehdä kielteisen päätöksen niiden yritysten palvelukseen, jotka todennäköisemmin lakimuutosten johdosta joutuisivat pidättäytymispäätösharkintaan.

Yritykseen tehdyn pidättäytymispäätöksen käyttöalan laajennuksen vaikutukset eivät jakaudu tasaisesti työnantajien kesken, vaan kohdistuisivat erityisesti toimialoille ja yrityksiin, joissa kansainvälinen työvoima on rakenteellisesti tärkeää. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät keskittyvät tietyille toimialoille. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2024 ulkomaalaistaustaisia työllisiä työskenteli erityisesti sote-alalla, teollisuudessa, hallinto- ja tukipalveluissa, majoitus- ja ravitsemisalalla sekä informaatio- ja viestintäalalla. Majoitus- ja ravitsemistoiminnassa jo 29 % alan 20–64-vuotiaista työllisistä oli ulkomaalaistaustaisia ja hallinto- ja tukipalveluissa osuus oli 22 %.⁶ Kaikki ulkomaalaistaustaiset työntekijät eivät tietenkään oleskele maassa työperusteisella oleskeluluvalla, mutta tilasto antaa suuntaa aloista, joille pidättäytymispäätökset todennäköisesti kohdistuisivat. Palveluyhtiö Baronan 2025 työnantajatutkimus tukee samaa kuvaa: kansainvälistä työvoimaa oli käytetty erityisesti majoitus- ja ravitsemisalalla, rakentamisessa, hallinto- ja tukipalveluissa sekä informaatio- ja viestintäalalla. Samalla 39 % organisaatioista ilmoitti, ettei niissä työskentele eikä ole aiemmin työskennellyt kansainvälistä työvoimaa. Pienissä yrityksissä osuus oli vielä suurempi.⁷

Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan vuonna 2025 yhteensä noin 1600 yritystä palkkasi työvoimaa kolmansista maista, mutta vain 15 yritystä palkkasi enemmän kuin 50 työntekijää. Yhden tai kaksi työntekijää palkkasi 1158 yritystä. Tilastojen perusteella on siis hyvin selvästi nähtävillä, että mahdollinen pidättäytymispäätös vaikuttaisi lopulta melko pieneen joukkoon yrityksiä, mutta osuessaan yritykselle, joka rekrytoi paljon, olisivat sen vaikutukset tuohon yksittäiseen yritykseen suuret. Vuoden 2025 tilastojen osalta on toki huomioitava, että yleisen taloudellisen tilanteen vuoksi perinteisesti paljon kolmansista maista rekrytoineet yritykset eivät näy tilastoissa. Esimerkiksi sote-alalla ja rakennusalailla on normaalivuosina rekrytoitu kolmansista maista paljon enemmän kuin vuonna 2025. Vuonna 2024 lähihoitajia rekrytoitiin kolmansista maista yli 800 henkilöä (ensimmäiset oleskeluluvat) kun vastaava luku vuonna 2025 oli noin 130. Yleisen taloudellisen tilanteen ja työvoiman kysynnän lisääntyessä paljon rekrytoivia yrityksiä voisi potentiaalisesti olla enemmänkin.

Lukumäärällisesti paljon kolmansista maista rekrytoivat yritykset ovat väistämättä suhteellisen suuria yrityksiä. Myös pienissä yrityksissä voisi pidättäytymispäätöksellä potentiaalisesti olla iso vaikutus, jos se tarkoittaisi, ettei se saisi rekrytoitua työntekijän, jolla on hyvin spesifiä osaamista, joka on elintärkeää yritykselle. Yritykset, jotka voimakkaasti nojaavat kolmansista maista rekrytoitavaan työvoimaan olisi kuitenkin korostunut intressi toimia oikein, jotta pidättäytymispäätöksiä ei kohdistettaisi heihin.

Esityksessä ehdotetaan vastaavia muutoksia myös kausityölain pidättäytymispäätökseen. Kausityönantajien joukossa on korostuneesti yrityksiä, jotka nojaavat voimakkaasti kolmansista maista palkattavaan työvoimaan. Luonnonvarakeskus tilastoi maatalouden työvoimaan liittyviä kysymyksiä muutaman vuoden välein. Viimeiset luvut ovat vuodelta 2023.⁸ Tilastojen mukaan maa- ja puutarhatalous työllisti lähes 16 000 ulkomaista työntekijää, joista noin 2 600 vakituisesti ja 13 200 lyhytaikaisesti. Tässä yhteydessä on hyvä huomata, että Ukrainasta on ennen

⁶ Tilastokeskuksen katsaus: <https://stat.fi/fi/julkaisu/cm6uhzyb4edzf07uqd79p16ku>

⁷ Baronan työnantajatutkimus: [Työnantajatutkimus 2025 päätulokset - Dropbox](#)

⁸ [Maa- ja puutarhatalouden työvoima 2023 | Luonnonvarakeskus](#).

vuotta 2022 tullut Suomeen runsaasti kausityöntekijöitä. Venäjän hyökättyä Ukrainaan Suomessa oleskelevat tai tänne saapuneet ukrainalaiset saivat oleskeluluvat tilapäisen suojelun perusteella. Heistä osa on työllistynyt myös kausitöihin Suomessa, mutta se ei näy tilastossa johdun siitä, että he ovat jo maassa. Lisäksi on hyvä huomata, että luonnonmarjanpoimijat eivät vielä vuonna 2023 hakeneet kausityöhön oikeuttavia lupia, vaan turistiviisumeita, joten esimerkiksi vuoden 2025 osalta kausityövoiman tarve oli vielä suurempi, kun luonnonmarjanpoimijoille myönnettiin melkein 3000 kausityöviisumia. Maaseudun työnantajaliitto arvioi, että Suomeen tarvitaan vuosittain noin 20 000 kausityöntekijää. Tämä kokonaisluku vastaa noin 70 % koko maatalouden työntekijöistä ja heistä valtaosa on ulkomaalaisia. Kausityöntekijöitä palkkaavien työnantajien määrä on noin 1200, kaikki maatalouden kausityö mukaan luettuna.

Esimerkiksi Bangkokin edustustossa, jossa haetaan runsaasti kausityöviisumeita, korostuu muutama suuri työnantaja, joiden palvelukseen haetaan runsaasti viisumeita. Vuonna 2025 yhteensä 59 yritystä kutsui kausityöntekijöitä. Näistä yrityksistä 40 kutsui alle 10 kausityöntekijää, kuusi yritystä 100–300 kausityöntekijää ja vain kolme yli 300 kausityöntekijää. Yli 300 kausityöntekijää kutsuneet yritykset kutsuivat noin 350, 530 ja 700 kausityöntekijää. Moskovan lähetystön osalta kutsuttujen työntekijöiden määrät per yritys ovat pienempiä. Vuonna 2025 kutsuvia yrityksiä oli 61 kappaletta, joista 55 kappaletta kutsui 10 tai alle kausityöntekijää. Suurin yksittäinen kutsuttu ryhmä oli 29 työntekijää. Tämä osoittaa sitä, että myös kausityönantajien joukossa on työnantajia, joihin mahdollinen pidättäytymispäätös vaikuttaisi eri tavoin. Kausityövoimaa on myös tyypillisesti suhteellisen vaikeaa palkata Suomesta.

4.2.3 Alueelliset vaikutukset

Varsinkin kausityön osalta vaikutukset mahdollisesta pidättäytymispäätöksestä isolle työnantajalle voisivat olla myös alueellisesti merkittäviä. Vaikutuksia tietyille alueille on kuitenkin vaikea ennustaa, koska niiden toteutuminen on täysin riippuvaista työnantajan omista toimista. Kuten edellä on todettu, on niihin yrityksiin, joihin pidättäytymispäätökset jatkossa tehdään, yleensä muutenkin edellytyksiä tehdä kielteinen päätös hakemuksiin, jolloin kyseisiin yrityksiin ei olisi todennäköisesti voinut ilmankaan pidättäytymispäätöstä palkata työvoimaa kolmansista maista.

Kausityön osalta alueellisesta jakaumasta voidaan todeta, että Maahanmuuttoviraston tilastojen mukaan ensimmäisiä myönteisiä kausityöoleskelulupia ja kausityötodistuksia myönnetään määrällisesti eniten Lapin maakuntaan (vuonna 2025 n. 950 kappaletta). Seuraavaksi eniten edellä mainittuja lupia myönnettiin vuonna 2025 Varsinais-Suomeen (633), Uudellemaalle (435), Pohjois-Savo (424) ja Pohjois-Pohjanmaa (371) ja Pohjanmaalle (354). On huomattava, että ulkomaan edustustojen myöntämien kausityöviisumien osalta tilastointi tehdään erikseen, mutta tilastoista ei saada eriteltyä mihin maakuntiin kausityöntekijät saapuvat.

4.2.3.1 Viranomaiset

Maahanmuuttovirasto

Uudistuksen myötä työnantaja vakuuttaisi oleskelulupaa haettaessa, ettei ole perinyt maksuja työsopimuksen tekemisestä tai veloita työntekijältä mitään työsuhteesta syntyviä kustannuksia. Mikäli kävisi ilmi työnantajan antaneen tästä vääriä tietoja, voisi Maahanmuuttovirasto määrätä pidättäytymispäätöksen. Uuden lupaehdon käyttöönotto vaatisi Maahanmuuttovirastossa järjestelmäkehitystä (4.2.4 Tietojärjestelmiin kohdistuvat vaikutukset). Muutos voi toisaalta helpottaa Maahanmuuttoviraston pidättäytymispäätöksen määräämistä, mikäli olisi osoitettavissa, että työnantaja on antamaansa vakuutusta rikkonut.

Ulkomaalaislain 187 §:n ja kausityölain 20 §:n mukaista niin sanottua pidättäytymispäätöstä koskeva menettely on osoittautunut raskaaksi ja päätöksenteon kynnys korkeaksi. Toistaiseksi Maahanmuuttovirasto ei ole tehnyt yhtään pidättäytymispäätöstä. Käyttöalaa on rajoittanut erityisesti se, että työnantajalle on annettava mahdollisuus korjata esittämänsä virheelliset tai harhaanjohtavat tiedot ennen päätöksen tekemistä. Menettelyä voi nykymuotoisena myös pitää resurssi-intensiivisenä ja hitaana, sillä menettelyn on katsottu edellyttävän ennen pidättäytymispäätöstä kahta erillistä yhteydenottoa sen kohteena olevaan työnantajaan: ensin kehotusta korjata virheelliset tai harhaanjohtavat tiedot oikeiksi ja sen jälkeen ennen päätöksen tekemistä työnantajalle varattua tilaisuutta tulla kuulluksi. Esitettävillä muutoksilla luovuttaisiin vaatimuksesta varata työnantajalle erillinen mahdollisuus korjata virheellisiä tai puutteellisia tietoja oikeiksi. Se keventäisi menettelyä huomattavasti. Jatkossa riittäisi, että työnantajalle annettaisiin mahdollisuus tulla kuulluksi ja ilmoittaa, onko hänellä menettelylleen hyväksyttävää syytä ennen päätöksentekoa.

Lisäksi päätöksentekoa selkeyttäisi laajentava muotoilu, jonka mukaan päätös voidaan tehdä työnantajalle, joka on laiminlyönyt merkittävästi ulkomaalaislain 71 §:n 1 ja 2 kohdissa säädetty velvoitteensa tai jos oleskelulupa on eväty 36 a §:n 6 kohdan tai 36 d §:n nojalla merkittävästä syystä. Siten pidättäytymispäätöstä ei määrättäisi aiemman muotoilun mukaisesti vain virheellisten tietojen antamisesta, vaan se kytkeytyisi suoraan työnantajan moitittavaan menettelyyn. Koska kausityölaissa jo nykyisellään viitataan juuri työnantajan velvoitteiden laiminlyömiseen, muutos myös yhdenmukaista ulkomaalaislakia ja kausityölakia. Käsittelyä selkeyttäisi ja käyttöalaa mahdollisesti laajentaisi myös molempiin lakeihin lisättävä kohta, jonka mukaan päätös voidaan tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on lainvoiman saaneella tuomiolla tuomittu rikoksesta, joka liittyy työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen.

Oletettavasti muutokset lisäisivät pidättäytymispäätöksen käyttökelpoisuutta ja jatkossa virasto tekisi päätöksiä nykyistä enemmän. Pidättäytymispäätökset tulisivat todennäköisesti kohdistumaan sellaisiin työnantajiin, joille on tehty 36 d §:n perusteella kielteisiä päätöksiä. Arviolta yhdestä neljäsosasta puoleen päätöksistä tulisi pidättäytymispäätös 36 d §:n sijasta, joten pidättäytymispäätöksiä tehtäisi jatkossa arviolta noin 12-25 kappaletta vuodessa. Määrää on kuitenkin hankala arvioida etukäteen, sillä määrään vaikuttaa suuresti hakemusten määrä sekä työnantajien määrä hakemuksilla ja esim. ilmenneiden laiminlyöntien vakavuus.

Mikäli hakemus jätettäisiin tutkimatta pidättäytymispäätöksen perusteella ja maksu palautettaisiin, tulisi Maahanmuuttoviraston antaa hakijalle ohjeet siitä, miten maksunpalautusta haetaan. Maahanmuuttovirasto ei pysty palauttamaan maksuja suoraan, joten uudistus lisäisi tähän liittyvää manuaalista työtä. Taloushallinnolle tämä saattaisi aiheuttaa muutamissa tapauksissa lisätehtäviä. Toki lähtökohta on, ettei tällaisten yritysten palvelukseen lähtökohtaisesti haeta oleskelulupia.

Ulkoministeriö

Kausityölain tiedonantoa koskevalla uudella pykälällä ei ole tunnistettu vaikutuksia ulkoministeriön hallinnonalaan. Suomen edustustot jakavat tälläkin hetkellä luvan saaneille tietoa oikeuksistaan ja käytössä on viranomaisyhteistyössä laadittua materiaalia työntekijöille heidän oikeuksistaan Suomessa.

Pidättäytymispäätöksen käyttöalan laajentaminen ja määräämisen kynnyksen madaltaminen edistäisi johdonmukaista linjaa kaikissa maahantuloviranomaisissa sekä lisäisi ennakoituvuutta lupien myöntöön myös yritysten suuntaan. Vaikutukset olisivat nähtävissä edustustojen

työmäärässä mikäli pidättäytymispäätöksiä määrätään ja seurauksena oleskeluluvat jäävät kokonaan hakematta sellaisten työnantajien palvelukseen, joiden osalta muutoin jouduttaisiin vastaanottamaan ja käsittelemään aikaa vieviä, mahdollisesti kielteiseksi päätyviä oleskelulupahakemuksia.

Mikäli kausityöviisumihakemus tulee vireille ja kutsujayritykselle on määrätty pidättäytymispäätös, hakemus olisi silti otettava vastaan ja käsiteltävä. Päätös voitaisiin kuitenkin evätä voimassa olevan pidättäytymispäätöksen nojalla. Pidättäytymispäätöksillä olisi vahva signaalivaikeus yrityksille, koska olisi selvää, ettei kausityölupia voida myöntää pidättäytymispäätöksen voimassaoloaikana, eikä työnantaja oletettavasti jatkaisi työntekijöiden rekrytointia ulkomailta. Työperäistä hyväksikäyttöä ehkäistään viranomaisyhteistyöllä ja pidättäytymispäätökset ohjaisivat ja selkiyttäisivät siten myös ulkoministeriön päätöksentekoa kausityöviisumiasioissa edellä kuvatulla tavalla.

Pidättäytymispäätöksen teko työnantajan toiminnan takia edistää paremmin hallinnollista tehokkuutta sen sijaan, että kutsujayrityksen työntekijöille tehdään kielteisiä päätöksiä. Kymmenien tai jopa satojen yksittäisten lupahakemusten tutkimiseen ulkoministeriö voi käyttää vain rajallisesti resursseja ja kausityöhakemusten ruuhkapiikkeinä pidättäytymispäätösten vaikuttavuus edustustojen työhön korostuu. Valtaosa kausityöviisumihakemuksista on käsitelty Bangkokissa ja koskenut luonnonmarjanpaimintaa. Työpaine ja kysyntä yksittäiseen edustustoon on ollut valtava.

Työsuojeluviranomainen

Millään ehdotetuista muutoksista ei ole taloudellisia vaikutuksia työsuojeluviranomaisen toimintaan. Ehdotetut muutokset eivät myöskään lisää resurssitarvetta.

4.2.4 Tietojärjestelmiin kohdistuvat vaikutukset

Pidättäytymispäätökset tehdään erillisessä ACTA-järjestelmässä ja ne ovat edelleen pitkälti manuaalisia suoritteita, näin ollen lakimuutokset eivät tältä osin vaadi järjestelmäkehitystä.

Uuden lupaedellytyksen lisääminen lakiin, eli sen, että työnantaja vakuuttaisi, ettei ole perinyt maksuja työntekijältä työsuhteen solmimisesta, edellyttäisi pienimuotoista järjestelmäkehitystä UMA-järjestelmään. Lisäksi tarvittaisiin pienimuotoista lomakekehitystä. Kustannusarvio on noin 50 000 euroa, joka katettaisiin olemassa olevista määrärahoista. Kausityölain muutoksista, jotka johtuvat rikkomusmenettelystä (kausityöntekijälle annettavat tiedot ja luvan uudistaminen) ei aiheudu järjestelmäkehitystarvetta.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Työryhmässä tunnistettiin nyt ehdotettavien muutosten lisäksi runsaasti muitakin keinoja, joilla hyväksikäyttöä voitaisiin torjua oleskelulupamenettelyssä. Monet keinoista olivat luonteeltaan sellaisia, että niiden toteuttaminen olisi vaatinut isompia muutoksia lupa- tai seuraamusjärjestelmään, eikä niiden vaikutuksia tai parasta toteutustapaa olisi valmisteluun käytettävissä olevan ajan puitteissa pystytty riittävästi selvittämään.

Tunnistettuja mahdollisia kehityskohteita olivat hallinnolliset sanktiot (laiminlyöntimaksut), joita Maahanmuuttovirasto voisi määrätä yrityksille esimerkiksi tapauksissa, joissa sille on annettu lupahakemuksen yhteydessä väärää tietoa. Samoin työryhmässä selvitettiin

mahdollisuutta jakaa lupamaksut työnantajan ja työntekijän kesken. Näin suurten muutosten tekeminen olisi kuitenkin vaatinut enemmän aikaa ja lupamaksujen osalta sen pohtimista, halutaanko myös työnantajalle mahdollisuus toimia hakijana lupa-asiassa, mitä lupamaksun edellyttäminen lähtökohtaisesti vaatisi.

Työnantajan moitittavan menettelyn johdosta myönnettävään oleskelulupaan (54 b §) selvitetiin muutoksia, muun muassa luvan keston pidentämistä yhdestä kahteen vuoteen ja pieniä muutoksia, joilla olisi selkeytetty luvan myöntämisen edellytyksiä. Yhtenä selvitetävänä vaihtoehtona oli selvittää lakiin, että oleskelulupaa voi hakea myös edellisen oleskeluluvan jo umpeututtua. Lisäksi selvitettiin muutosta, jonka myötä pykälän perusteluihin olisi soveltamiskäytännön osalta selvennetty mitä tarkoitetaan sillä, että lupa voidaan myöntää hyväksikäyttävästä työsuhteesta irtaantumiseen.

Työryhmässä käytiin myös keskustelua 52 d §:n mukaisen oleskeluluvan soveltamisalan laajentamisesta kattamaan myös maassa laillisesti oleskelevia ja työskenteleviä henkilöitä, joilla ei kuitenkaan ole oleskelulupaa. Tällaisia henkilöitä olisivat esimerkiksi turvapaikanhakijat tietyin edellytyksin ja kausityöviisumilla tai todistuksella maassa oleskelevat henkilöt. Samoin työryhmässä tuotiin esiin toivottuja muutoksia ihmiskaupan uhrin oleskelulupaan (52 a §), jotka kuitenkin olisivat kuuluneet sisäministeriön toimivaltaan.

Lisäksi työryhmässä selvitettiin 54 b §:n ja 52 d §:n mukaisten oleskelulupien osalta maksuttomuuteen siirtymistä, jonka mahdollisen toteutuksen kuitenkin todettiin sopivan paremmin vuosittaiseen maksuasetusvalmisteluun (sisäministeriön asetus Maahanmuuttoviraston suoritteiden maksullisuudesta).

Työryhmä käsitteli myös au pair-sijoituksen perusteella myönnettävän oleskeluluvan mahdollisia muutoksia tai lupaperusteen kumoamista kokonaan. Au pairien asemaan liittyy rakenteellinen hyväksikäyttöriski, koska he eivät työskentele työsuhteissa eivätkä siten ole työsuojeluvalvonnan piirissä.

Esityksessä keskitytään kuitenkin työnantajiin kohdistuviin toimiin, joissa on havaittu ilmeisin tarve muutoksille.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Johdanto

Useassa maassa on viime vuosina herätty työvoiman hyväksikäyttöön ilmiönä ja ryhdytty toimenpiteisiin sen torjumiseksi. Varsinkin muissa Pohjoismaissa on viime vuosina rikoslainsäädännön ja viranomaisyhteistyön avulla torjuttu hyväksikäyttöä. Oleskelulupalainsäädännön osalta verrokkeja on kuitenkin vähemmän. Pidättäytymispäätöstä vastaavaa sääntelyä verrokki-maissa ei ole tiedossa.

5.2.2 Ruotsi

Ruotsi on viime vuosina tehnyt runsaasti muutoksia työperäisiä oleskelulupia koskevaan lainsäädäntöönsä. Näiden tavoitteena on ollut tiukentaa sääntelyä oleskeluluvan saamiseksi, mutta niiden on sanottu myös torjuvan hyväksikäyttöä. Vuonna 2024 valmistui mietintö, jossa

ehdotetaan uusia sääntöjä työvoiman maahanmuutolle.⁹ Jo 2023 syksyllä Ruotsissa otettiin käyttöön uusi toimeentulovaatimus, jonka perusteella vaadittiin, että työperäisen oleskeluluvan saamiseksi pitäisi saada 80 prosenttia mediaanipalkasta. Kesäkuussa 2026 tulevat voimaan uudet säännökset, joissa muun muassa toimeentulovaatimus korotetaan 90 prosenttiin mediaanipalkasta ja hallitus voi päättää, ettei työlupia myönnetä tietyille ammattiryhmille ja aloille.

Maahanmuuttovirasto saa laajemmat valtuudet hylätä hakemuksia, jos työnantajan toiminnassa havaitaan puutteita, kuten aiempia rikkomuksia tai seuraamuksia. Lisäksi otetaan käyttöön kaksi uutta rikosnimikettä: ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö sekä kaupankäynti työlupien avulla.¹⁰

Varsinkin säännös kaupankäynnistä työluvalla on relevantti verrattuna tämän esityksen ehdotukseen siitä, että työnantajan tulisi vakuuttaa, ettei ole ottanut vastaan maksua työsopimuksen tekemisestä (ns. kynnysrahat). Uuden kriminalisoinnin myötä olisi Ruotsissa rangaistavaa, että työnantaja tai muu toimija pyytää, ottaa vastaan tai sopii kohtuuttoman korvauksen ulkomaalaiselta vastineeksi työllistämisestä tai työluvan hakemiseen avustamisesta. Rangaistus on enintään kaksi vuotta vankeutta, ja törkeissä tapauksissa 6 kuukaudesta 4 vuoteen. Lisäksi tällaiset maksusopimukset ovat mitättömiä, ja saadut korvaukset on palautettava.

6 Lausuntopalaute

Täydennetään lausuntokierroksen jälkeen.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Ulkomaalaislaki

71 §. Työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset. Yleisiin edellytyksiin ehdotetaan lisättäväksi uusi edellytys, eli se, että työperusteisen oleskeluluvan myöntäminen edellyttäisi sitä, että työnantaja ei ole perinyt maksuja työntekijältä työsuhteen solmimisesta. Uudella edellytyksellä pyritään osaltaan ehkäisemään ns. kynnysrahailmiötä. Työnantajan tulisi hakemuksessa vakuuttaa, ettei ole perinyt työntekijältään mitään maksuja työsuhteen solmimisesta. Tällä tarkoitettaisiin nimenomaan sellaista toimintaa, jossa työpaikkoja ”myydään” ja työntekijöiltä pyydetään maksua siitä, että heidän kanssaan tehdään työsopimukset, joiden perusteella he voivat hakea oleskelulupaa Suomesta. Vakuutus kattaisi sekä tilanteet, jossa työpaikka on myyty ja Suomessa paljastuu, ettei työpaikkaa olekaan ja tilanteet, jossa lupaharkinnassa tai myöhemmin muulla tavalla käy ilmi, että työnantaja on perinyt työntekijältä maksuja työsuhteen solmimisesta. Koska työnantaja vakuuttaa nimenomaan ettei itse ole perinyt maksuja, ei se kattaisi tilanteita, joissa joku muu kuin työnantaja, esimerkiksi agentti tai välittäjä on lähtömaassa perinyt työntekijältä maksuja.

71 b §. Työnantajan selvittämisvelvollisuus. Pykälän 1 momentin 6 kohtaa ehdotetaan muutettavan 71 §:n muutoksen eli uuden lupaedellytyksen lisäämisen johdosta. Sen lisäksi, että työnantaja vakuuttaa, että hän on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työehdot, joista työnantaja on työntekijän kanssa sopinut, ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin

⁹ Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m. Betänkande av Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring, Stockholm 2024, SOU 2024:15

¹⁰ Regeringens proposition 2025/26:87:Nya regler för arbetskraftsinvandring.

työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä ja että hän on varmistanut, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksyttyä terveydentilaa, että työntekijä täyttää niitä koskevat vaatimukset, työnantaja vakuuttaisi jatkossa myös, ettei työnantaja ole perinyt maksuja työntekijältä työsuhteen solmimisesta.

76 §. Työnantajan sertifiointin myöntäminen. Pykälän 1 momentin 3 kohtaa ehdotetaan muutettavan ehdotetun 71 ja 71 b §:ien muutoksen johdosta. Jotta työnantajalle voitaisiin myöntää sertifiointi tulisi tämän täyttää työnantajavelvoitteensa myös sen osalta, ettei sen toiminnassa peritä maksuja työsuhteiden solmimisesta.

83 §. Maahanmuuttoviraston toimivalta. Pykälään ehdotetaan lisättävän uusi 7 momentti, jossa säädettäisiin siitä, miten työperusteista oleskelulupahakemusta tulee käsitellä Maahanmuuttovirastossa silloin kun se on tehty sellaisen työnantajan palvelukseen, jolla on voimassa 187 §:n mukainen pidättäytymispäätös. Tällöin Maahanmuuttoviraston tulisi jättää hakemus tutkimatta ja palauttaa hakijalle tämän maksama hakemusmaksu. Tutkimatta jättäminen olisi perusteltua, koska hakemukselta puuttuisi välttämätön oikeudellinen edellytys, kun työnantajaa koskeva pidättäytymispäätös on voimassa. Tämä olisi myös työntekijän edun mukaista, koska hakijat eivät saa tietoa siitä keille työnantajille on tehty pidättäytymispäätös. Pääsääntöisesti työnantajat eivät todennäköisesti rekrytoisi työvoimaa kolmansista maista silloin kun heillä on voimassa pidättäytymispäätös, mutta poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa näin tapahtuisi, ei siitä saisi aiheutua vahinkoa työntekijälle.

187 §. Pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella. Pykälä ehdotetaan muutettavaksi kokonaan. Maahanmuuttovirasto voi päättää, että 5 luvun ja erityisosaajalain mukaisia oleskelulupia ei myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle merkittävästi tai toistuvasti virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja tämän lain 71 b §:n 1 tai 2 momentissa taikka 82 §:ssä tarkoitetuista seikoista.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin nykyistä 1 momenttia vastaavasti siitä, että Maahanmuuttovirasto voi hallinnollisessa menettelyssä tehdä päätöksen siitä, että tietyn työnantajan palvelukseen ei myönnetä työnteon perusteella eikä erityisosaajalain perusteella oleskelulupia, jos se itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle merkittävästi tai toistuvasti virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaislain 71 b §:n 1 tai 2 momentissa taikka 82 §:ssä tarkoitetuista seikoista. Tämä tilanne voi olla käsiillä esimerkiksi silloin, kun työnantaja on kertonut maksavansa työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai vakuuttanut, ettei ole perinyt maksuja työsuhteen solmimisesta, mutta Maahanmuuttovirasto saa tiedon siitä, etteivät tiedot ole pitäneet paikkansa. Tyypillisimmin tämä tulee Maahanmuuttoviraston tietoon jatkolupaharkinnan yhteydessä. Lisäksi kyse voi olla esimerkiksi siitä, että jälkivalvonnan tai jatkolupaharkinnan yhteydessä käy ilmi, etteivät työt Suomessa olekaan alkaneet tai työsuhte on päättynyt pian maahan tulon jälkeen. Kun hakijaa kuullaan asiasta, kertoo hän maksaneensa työsuhteesta, mutta työnantaja onkin Suomessa kertonut, ettei työtä ole tarjolla.

Päätöksen tekeminen edellyttäisi, että tietojen virheellisyys tai harhaanjohtavuus olisi merkittävää tai niiden antaminen toistuvaa. Tämä tarkoittaisi, kun tehtäisiin kielteinen oleskelulupapäätös sen perusteella, että työnantaja on toimittanut virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja, ettei aina samalla täytyisi kynnys pidättäytymispäätösharkinnalle. Merkittävää voisi olla esimerkiksi se, että on haettu työntekijälle työntekijän oleskelulupaa, mutta todellisuudessa luvan hakija on luvan myöntämisen jälkeen siirretty työskentelemään laskutuspalveluyrittäjänä, tai jos lupaharkintaa varten on vakuutettu, että työntekijän palkka on niin suuri, että perheen yhdistämisen edellytykset täyttyvät, eikä näin olekaan ollut. Merkittävyyden arvioinnissa voitaisiin myös ottaa huomioon esimerkiksi, että työntekijällä on ollut kohtuuttoman pitkät työajat ja työtunnit, tämän vapaita tai lomia puuttuisi taikka palkka tai sen osa olisi jäänyt maksamatta.

Voitaisiin ottaa huomioon myös huomattava alipalkkaus tai palkan takaisinmaksu eli se, että palkka maksetaan työntekijän tilille, mutta nostatetaan takaisin työnantajalle. Palkkaukseen liittyvät puutteet voitaisiin katsoa merkittäviksi varsinkin silloin, kun käteen jäävä palkka ei enää täytä ulkomaalaislainsäädännössä edellytettyä toimeentuloedellytystä. Merkittävyyttä korostaisi myös työturvallisuuden laiminlyöminen tai vaaralliset työskentelyolosuhteet. Sitä korostaisi muut hyväksikäytön tilanteet, esimerkiksi se, että työnantaja uhkaa työntekijän tai hänen läheistensä henkeä tai terveyttä, uhkailee viranomaisiin vaikuttamalla peruuttaa oleskeluluvan tai poistaa työntekijän maasta, takavarikoi työntekijän henkilöasiakirjat taikka hallitsee työntekijän pankkitiliä, verokorttia tai muita tärkeitä asiakirjoja, taikka eristää työntekijän muista ihmisistä edellyttämällä asumista työnantajan osoittamissa tiloissa, jotka voivat olla asumiseen soveltumattomat tai vuokra on kohtuuton, rajoittamalla puhelimen käyttöä, kieltämällä ruokailun työntekijän valitsemassa paikassa tai muulla tavalla rajoittamalla työntekijän kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa, tai velkaannuttamalla työntekijän esimerkiksi pikavippien ottamisella tai verojen tilittämättä jättämisellä taikka tietojen pimitämisellä jälkiverojen maksamisesta. Toistuvuus taas tarkoittaisi sitä, että jos virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja toimitetaan Maahanmuuttovirastolle useassa hakemuksessa, voisi kynnys pidättäytymispäätökselle ylittyä, vaikka yksittäisessä hakemuksessa havaittavat puutteet eivät yksin olisi merkittäviä. Jos virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja toimitetaan samaan aikaan jätettävien useiden hakemusten osalta, ei kyse olisi toistuvuudesta vaan silloin puutteita arvioitaisiin merkittävyyden kautta.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettävän siitä, että pidättäytymispäätöksen voisi tehdä myös silloin, kun työnantaja on laiminlyönyt merkittävästi 71 §:n 1 ja 2 kohdissa säädetty velvoitteensa tai jos oleskelulupa on evätty 36 a §:n 6 kohdan tai 36 d §:n nojalla merkittävästä syystä. Tämä säännös vastaisi ajatukseltaan kausityölain 20 §:n mukaista pidättäytymispäätöstä, joka voidaan määrätä hieman vastaavin perustein. Tarkoituksena on, ettei sellaisen työnantajan palvelukseen, joka laiminlyö työnantajavelvoitteitaan tai joka perii maksuja työsuhteen solmimisesta, tulisi myöntää oleskelulupia tietyn ajanjakson aikana. Samoin, jos oleskelulupa tietyn työnantajan palvelukseen on evätty siksi, että on perusteltua aiheuttaa epäillä hakijan joutuvan hyväksikäytön kohteeksi tai muutoin haavoittuvaan asemaan Suomessa (36 a §:n 6 kohta) tai sen perusteella, että on perusteltua aiheuttaa epäillä työnantajan tarkoituksena olevan jättää noudattamatta 71 §:n 1, 2 tai 4 kohdassa säädettyjä työnantajan velvollisuuksia tai muita maahan-tuloa tai maassa oleskelua koskevia säännöksiä (36 d §), ei lupia voisi tietyksi ajaksi myöntää. Kuten 1 momentin osalta edellyttäisi säännöksen soveltaminen, että kyse on merkittävästä laiminlyönnistä, eikä kynnys pidättäytymispäätösharkinnalle automaattisesti ylity, jos mainituilla perusteilla tehdään kielteinen päätös. Merkittävyyden arvioinnissa käytettäisiin samoja kriteerejä kuin 1 momentissa. Vaikka pääsääntöisesti tilanteet, joissa on laiminlyöty 71 §:n 1 ja 2 kohdissa säädettyjä velvollisuuksia olisivat samoja, joissa on toimitettu Maahanmuuttovirastolle virheellisiä tietoja, pidetään molempien tilanteiden mainitsemista pykälässä tarpeellisena, jotta ei pääsisi syntymään tilanteita, joissa työnantaja on menetellyt lupaprosessissa merkittäväällä tavalla virheellisesti, mutta siitä ei voitaisi määrätä pidättäytymispäätöstä. Siltä osin momentit siis tukevat toisiaan.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, että sen lisäksi, että virheellisten tai harhaanjohtavien tietojen toimittaminen on ollut merkittävää tai toistuvaa tai että laiminlyönti ovat merkittävä tai lupa on evätty 2 momentin mukaisissa tapauksissa merkittävästä syystä, tulisi työnantajalle varata mahdollisuus kertoa, onko tällä menettelyllään hyväksyttävä syy. Hyväksyttävän syyn antaminen korvaisi nykyisen kehotuksen korjata tietyssä määräajassa tiedot oikeiksi. Hyväksyttävä syy voisi olla esimerkiksi, että työnantaja on maksanut työehtosopimuksen mukaisen vanhentuneen palkkataulukon mukaista palkkaa lyhyen aikaa vahingossa tai että työntekijä on itse pyytänyt siirtymistä työntekijäasemasta yrittäjäasemaan. Hyväksyttävän syyn tulisi kuitenkin pääsääntöisesti olla työnlaainsäädännössä ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan sallittua menettelyä. Tällaista voisi olla esimerkiksi tuntipalkasta urakkapalkkaan siirtyminen tai muu

vastaava menettely. Tällöin periaatteessa oleskelulupaharkinnassa on annettu virheellisiä tietoja, mutta työsuhteessa on kuitenkin menetelty työlainsäädännön mukaisesti, eikä pidättäytymispäätöksen määrääminen olisi mahdollista, koska menettelylle on hyväksyttävä syy.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin nykyistä 3 momenttia hieman laajentaen siitä, että tietyistä rikoksista lainvoimaisesti tuomituille työnantajille voitaisiin tehdä pidättäytymispäätös. Sen lisäksi, että työnantaja tai tämän edustaja, joka on saanut lainvoimaisen tuomion työntäjän ulkomaalaisrikkomuksesta annettuaan tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työntöön ehdoista taikka työtehtävistä ja niiden asettamista vaatimuksista pidättäytymispäätöksen voisi tehdä silloin, kun työnantaja on tuomittu rikoksesta, joka liittyy työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen. Kuten esityksen alkupuolella on todettu, voi työntekijöiden hyväksikäyttö täyttää monen eri rikoksen tunnusmerkistön. Mahdollisia rikoksia voisi olla ihmiskauppa, kiskonnantapainen työsyrintä (jatkossa kiskonta työelämässä ja törkeä kiskonta työelämässä), työsyrintä, kiskonta, mutta myös petos, esimerkiksi silloin, kun työntekijälle on luvattu työpaikka, jota ei olekaan olemassa. Ilmiö on muuttuva ja uusia tekotapoja tulee ilmi jatkuvasti, jonka vuoksi pykälään ei ole haluttu ottaa tyhjentyvää luetteloa rikoksista. Sen lisäksi, että pidättäytymispäätös voidaan määrätä, jos työnantaja syyllistyy rikokseen, joka koskee työvoiman hyväksikäyttöä, voitaisiin päätös tehdä myös silloin, kun se on syyllistynyt rikokseen, joka koskee maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen. Tällainen rikos olisi esimerkiksi laittoman maahantulon järjestäminen (RL 17:8).

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin pidättäytymispäätöksen kestoista. Pidättäytymispäätöksen pituutta arvioitaessa voitaisiin ottaa huomioon, kuinka montaa työntekijää menettely koskee, mitä tietoja tai työnantajavelvoitteita se koskee, tai onko työnantajalle aiemmin määrätty pidättäytymispäätös. Mitä vakavammasta laiminlyönnistä tai merkittävämmästä puutteesta esimerkiksi palkassa on kyse, sen pidempi tulisi myös pidättäytymispäätöksen olla. Jos työnantaja olisi tuomittu lainvoimaisella tuomiolla työntekijöiden hyväksikäytöstä tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomisesta, tulisi siitä lähtökohtaisesti määrätä pidättäytymispäätös asteikon yläpäästä.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin lisäksi, että päätös voitaisiin kohdistaa myös vastuuhenkilöön, jos kyseessä on yritys tai yhteisö. Vastuuhenkilöllä tarkoitettaisiin yrityksen organisaatiohenkilöpiiriin kuuluvaa, kaupparekisteriin merkittyä vastuuhenkilöä sekä merkittävää omistajaa, kuten esimerkiksi toimitusjohtaja, hallituksen jäsen ja yhtiömies. Vastuuhenkilöt vaihtelevat riippuen yhtiömuodosta ja selviävät kaupparekisteristä. Päätös tulisi kohdistaa sekä yritykseen että vastuuhenkilöön tai -henkilöihin. Päätöstä ei kuitenkaan tulisi ilman harkintaa kohdistaa kaikkiin vastuuhenkilöihin, vaan siihen henkilöön, joka väärät tiedot yrityksen puolesta on antanut, jos tällainen taho olisi tiedossa. Sääntelyllä estettäisiin se, että virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja antanut henkilö voisi kiertää säännöksen jatkamalla ulkomaisten työntekijöiden käyttöä omistamansa tai hallitsemansa muun yrityksen kautta.

Pykälän 6 momenttiin siirrettäisiin sellaisenaan nyt 1 momenttiin sisältyvä sääntely, jonka mukaan päätös on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä sen jälkeen, kun Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätöksen perusteesta. Koska se koskee kaikkia tilanteita, joissa pidättäytymispäätös voidaan määrätä eikä ainoastaan 1 momenttia, on selkeämpää, että se on pykälän lopussa. Pidättäytymispäätöksen määrääminen ei siis edellytä, että Maahanmuuttoviraston käsiteltävänä on oleskelulupahakemus työnantajan palvelukseen, vaan syöte päätöksen tekemiselle voi tulla Maahanmuuttovirastolle muutakin kautta, esimerkiksi toiselta viranomaiselta (työsuojeluviranomaiselta, ulkoministeriöltä, Rajavartiostolta, poliisilta tms.) tai peruuttamisharkinnan kautta. Muiden viranomaisten tietoa voidaan myös tiedonvaihtosääntelyn puitteissa hyödyntää pidättäytymispäätösharkinnassa. Tiedon, jonka perusteella päätös tehdään ei kuitenkaan voisi olla

kovin vanhaa, vaan päätöksessä on otettava huomioon ajankohtainen tilanne. Virasto voisi kuitenkin käyttää tiettyä harkintaa prosessin käynnistämisen kanssa; jos työnantaja ei esimerkiksi pitkään aikaan ole palkannut työvoimaa ulkomailta ja tietoon tulleista laiminlyönneistä olisi kulunut jo pidemmän aikaa, ei olisi järkevää ryhtyä hallinnolliseen prosessiin pidättäytymispäätöksen määrittämiseksi.

Pykälän 6 momentti sisältäisi myös nykyistä 4 momenttia vastaavasti siitä, että päätös voidaan panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana.

7.2 Kausityölaki

5 a §. *Kausityöntekijälle annettavat tiedot.* Lakiin ehdotetaan lisättävän uusi pykälä, jossa säädettäisiin siitä mitä tietoja hakijalle tulee antaa ennen hakemuksen jättämistä ja luvan myöntämisen yhteydessä. Pykälä perustuu kausityödirektiivin 11 artiklaan.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin siitä, mitä tietoja hakijalle tulee antaa. Hakijalle tulee antaa tiedot hakemukseen tarvittavista asiakirjoista, tiedot maahantulosta ja oleskelusta ja kausityöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Tietojen antamisen muodosta ei ole tarkoitus säätää erikseen, vaan tiedot voitaisiin lisätä esimerkiksi Maahanmuuttoviraston ja/tai edustustojen verkkosivuille, jossa voidaan kuvailla lupamenettelyä, johon voidaan lisätä linkkejä muillekin sivustoille, joilla annetaan tietoa kausityöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, sekä oikeussuojakeinoista. Tällaisia ulkomaalaisen työntekijän oppaita löytyy tällä hetkellä esim. tyosuojelu.fi sivustolta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, mitä tietoja kausityöhön oikeuttavan luvan saaneelle henkilölle tulisi antaa. Näitä tietoja olisi tiedot kausityöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista mukaan lukien oikeussuojakeinoista, jotka hänellä on käytössään. Tämänkään velvoitteen osalta ei ole tarkoituksenmukaista säätää tietojen antamisen muodosta, vaan tiedot voidaan antaa paperisena asiakirjana tai esimerkiksi sähköisenä linkkinä riippuen siitä, miten henkilö saa tiedon kausityöhön oikeuttavasta luvastaan. Erona 1 momenttiin, nämä tiedot tulisi kuitenkin toimittaa luvan saaneelle henkilölle henkilökohtaisesti, eikä pelkkä tiedon olemassaolo verkkosivulla ole riittävä täyttämään 2 momentin mukaista velvoitetta.

17 §. *Oleskelun jatkaminen ja kausityöhön oikeuttavan luvan uusiminen.* 1 momenttia ehdotetaan muutettavan niin, että siitä selvemmin kävisi ilmi, että edellytysten täyttyessä viranomaisen tulee uudistaa lupa. Tämän vuoksi sanamuotoa ehdotetaan muutettavan muodosta ”voidaan uudistaa” muotoon ”uudistetaan”.

20 §. *Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset.* Muutokset ehdotetaan selkeyden vuoksi tehtävän koko pykälän muutoksena, mutta 1 momenttia ei ehdoteta muutettavan.

Pykälän 2 momentin ensimmäinen virke säilyisi samana. Kausityölain pidättäytymispäätöksessä käytetään sanaa ”vakava” ulkomaalaislain ”merkittävän” sijaan kuvaamaan laiminlyöntiä, joka voi johtaa pidättäytymispäätöksen tekemiseen. Tällä ei tarkoiteta, että kynnys päätöksen tekemiselle olisi erilainen, vaan ero johtuu siitä, että kausityödirektiivin 17 artiklan 1 kohdassa käytetään nimenomaan sanaa vakava, josta johtuen sama sana on valikoitunut kausityölakiin. Kynnys pidättäytymispäätösharkinnalle olisi kuitenkin sama molemmissa laeissa. Vakavalla laiminlyönnillä tarkoitettaisiin sitä, että seuraamukseksi ei riittäisi kausityöhön oikeuttavan luvan epääminen työnantajasta johtuvasta syystä (7 §). Esimerkiksi työehtojen ja työolojen osalta vakavia laiminlyönnejä voivat olla muun muassa kohtuuttoman pitkät työajat ja työtunnit, vapaiden ja lomien puuttuminen, palkan maksamatta jättäminen tai huomattava alipalkkaus, palkan takaisinmaksu eli se, että palkka maksetaan tilille, mutta nostatetaan tilipäivänä takaisin

työnantajalle. Palkkaukseen liittyvät puutteet ovat merkittäviä varsinkin silloin, kun käteen jäävä palkka ei enää täytä ulkomaalaislainsäädännössä edellytettyä toimeentuloedellytystä. Merkittäviä laiminlyöntejä voivat myös olla esimerkiksi työturvallisuuden laiminlyöminen tai vaaralliset työskentelyolosuhteet.

Pykälän 2 momenttiin siirrettäisiin myös nykyinen kolmannen momentin ensimmäinen virke muutettuna. Samoin kuin ulkomaalaislain 187 §:n osalta, myös kausityölain pidättäytymispäätöksessä korvattaisiin nykyinen mahdollisuus korjata laiminlyönti tietyssä määräajassa kehoituksesta ja säädettäisiin siitä, että työnantaja voi välttyä pidättäytymispäätökseltä, jos hänellä on menettelylle hyväksyttävä syy. Hyväksyttävä syy voisi olla esimerkiksi, että työnantaja on maksanut työehtosopimuksen mukaisen vanhentuneen palkkataulukon mukaista palkkaa lyhyen aikaa vahingossa, tai että työntekijä on itse pyytänyt siirtymistä työntekijäasemasta yrittäjäasemaan. Hyväksyttävän syyn tulisi kuitenkin pääsääntöisesti olla työlainsäädännössä ja sovellet-tavan työehtosopimuksen mukaan sallittua menettelyä. Tällaista voisi olla esimerkiksi tuntipalkasta urakkapalkkaan siirtyminen tai muu vastaava menettely. Tällöin periaatteessa oleskelulu-paharkinnassa on annettu virheellisiä tietoja, mutta työsuhteessa on kuitenkin menetelty työ-lainsäädännön mukaisesti.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin nykyistä 4 momenttia laajentaen siitä, että tietyistä rikok-sista lainvoimaisesti tuomituille työnantajille voitaisiin tehdä pidättäytymispäätös. Sen lisäksi, että työnantaja tai tämän edustaja, joka on saanut lainvoimaisen tuomion työntekijän ulkomaalaisrikkomuksesta annettuaan tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta viranomaiselle vir-heellisiä tai harhaanjohtavia tietoja ulkomaalaisen työnteon ehdoista taikka työtehtävistä ja nii-den asettamista vaatimuksista pidättäytymispäätöksen voisi tehdä silloin, kun työnantaja on tuo-mittu rikoksesta, joka liittyy työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oles-kelua koskevien säännösten rikkomiseen. Kuten esityksen alkupuolella on todettu, voi työnte-kijöiden hyväksikäyttö täyttää monen eri rikoksen tunnusmerkistön. Mahdollisia rikoksia voisi olla ihmiskauppa, kiskonnantapainen työsyryntä (jatkossa kiskonta työelämässä ja törkeä kis-konta työelämässä), työsyryntä, kiskonta, mutta myös petos, esimerkiksi silloin kun työnteki-jälle on luvattu työpaikka, jota ei olekaan olemassa. Ilmiö on muuttuva ja uusia tekotapoja tulee jatkuvasti, jonka vuoksi pykälään ei ole haluttu ottaa tyhjää luetteloa rikoksista. Sen li-säksi, että pidättäytymispäätös voidaan määrätä, jos työnantaja syyllistyy rikokseen, joka kos-kee työvoiman hyväksikäyttöä, voitaisiin päätös tehdä myös silloin, kun se on syyllistynyt ri-kokseen, joka koskee maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen. Näitä rikoksia olisi esimerkiksi laittoman maahantulon järjestäminen (RL 17:8).

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin nykyistä kolmatta momenttia vastaavasti, että päätös voi-daan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden ajaksi ja että silloin, jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön. Harkinta päätöksen voi-massaoloajasta tehtäisiin samoin periaattein kuin ulkomaalaislain osalta. Kausityön osalta on kuitenkin pituutta määriteltäessä otettava huomioon päätöksen vaikuttavuus. Jos se on voimassa kovin lyhyen aikaa, ei työnantaja välttämättä edes ehdi rekrytoimaan työvoimaa sen voimassa-oloaikana.

Pykälän 5 momenttiin siirrettäisiin nykyisen 2 momentin viimeinen virke, jonka mukaan päätös on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä sen jälkeen, kun Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätök-sen perusteesta. Koska se koskee molempia tilanteita, joissa pidättäytymispäätös voidaan mää-rätä eikä ainoastaan 2 momenttia, on selkeämpää, että se on pykälän lopussa. Kuten edellä ul-komaalaislain osalta ei pidättäytymispäätöksen määrittäminen edellytä, että Maahanmuuttovi-raston käsiteltävänä on oleskelulupahakemus työnantajan palvelukseen, vaan syöte päätöksen tekemiselle voi tulla Maahanmuuttovirastolle muutakin kautta, esimerkiksi toiselta viranomai-selta tai peruuttamisharkinnan kautta. Virasto voisi kuitenkin käyttää tiettyä harkintaa prosessin

käynnistämisen kanssa; jos työnantaja ei esimerkiksi pitkään aikaan ole palkannut työvoimaa ulkomailta ja tietoon tulleista laiminlyönneistä olisi kulunut jo pidemmän aikaa, ei olisi järkevää ryhtyä hallinnolliseen prosessiin pidättäytymispäätöksen määrittämiseksi. Lisäksi 5 momenttiin lisättäisiin ulkomaalaislain 187 §:ää vastaavasti maininta siitä, että päätös voidaan panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 3.3.2027.

9 Toimeenpano ja seuranta

Lakimuutosten vaikutuksia on tarkoitus seurata työ- ja elinkeinoministeriössä osana virkatyötä.

10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä esitetään muutoksia ns. pidättäytymispäätökseen, eli ulkomaalaislain 187 §:n mukaiseen päätökseen pidättäytymisestä oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella. Ehdotettavat muutokset koskevat korjauskehotuksen korvaamista sillä, että työnantajalle annetaan mahdollisuus esittää toiminnalleen hyväksyttävä syy. Samoin ehdotetaan, että pidättäytymispäätöksen voisi tehdä silloin kun työnantaja on merkittävästi laiminlyönyt hänelle oleskelulupamenettelyssä asetettuja velvoitteita tai jos oleskelulupa on evätty hyväksikäyttöepäilyn vuoksi tai työnantajasta johtuvasta syystä. Lisäksi ehdotetaan, että rikoksista, jotka liittyvät työtekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen, voisi seurata pidättäytymispäätös.

Pidättäytymispäätös on luonteeltaan karenssiluontoinen seuraamus, jollaista ei lähtökohtaisesti ole katsottu rangaistusluonteiseksi sanktioiksi, vaikkakaan rajaa hallinnollisen seuraamuksen ja hallinnollisen sanktion välillä ei voida pitää yksiselitteisenä. Sääntelyn on kuitenkin täytettävä muun muassa oikeasuhtaisuuden vaatimus.

Perustuslain 18 ja 80 §:n säännöksistä johtuu, että pidättäytymispäätöksen tekemisestä on säädettävä lailla. Hallinnollisen seuraamuksen yleisistä perusteista on säädettävä perustuslain 2 §:n 3 momentin edellyttämällä tavalla lailla, koska sen määrittämiseen sisältyy julkisen vallan käyttöä. Pidättäytymispäätös merkitsi työnantajalle määräaikaista rajoitusta rekrytoida työvoimaan kolmansista maista, mutta muuta rekrytointia EU/ETA-alueelta tai Suomesta se ei estäisi, eikä siten estäisi jatkamasta elinkeinon harjoittamista. Rajoitus on suhteellisuusvaatimuksen mukaista (PeVL 35/2016 vp, PeVL 10/2016 vp ja siinä viitatut lausunnot), eikä sen voida katsoa merkittävästi rajoittavan elinkeinonvapautta, koska työvoimaa kuitenkin edelleen voidaan rekrytoida Suomesta ja EU/ETA-alueelta.

Voimassa olevassa pykälässä työnantajalle on annettu mahdollisuus korjata antamansa virheelliset tiedot. Valitulla sääntelytavalla on pyritty korostamaan pidättäytymispäätöksen luonnetta valvontatyypisenä ja korjaamiseen tähtäävänä. Käytännössä annettuja virheellisiä tietoja ei kuitenkaan voida korjata: työnantaja on lupahakemuksen yhteydessä luvannut noudattaa tiettyjä työehtoja, mutta jatkolupahakemusta käsiteltäessä havaitaan, ettei niitä olekaan noudatettu. Sääntelylle on haettu viitettä takaisinperintää ja lupien peruuttamista koskevasta sääntelystä, joiden kohdalla on pidetty välttämättömänä sitoa toimenpide vakaviin tai olennaisiin rikkomuksiin tai laiminlyönnteihin, sekä siihen, että asianosaiselle annetut huomautukset tai varoitukset eivät ole johtaneet toiminnassa esiintyneiden puutteellisuuksien korjaamiseen ja ettei mainittuja toimenpiteitä tule toteuttaa, ennen kuin asianosaiselle on annettu mahdollisuus korjata virheensä

(ks. esim. PeVL 43/2006 vp, PeVL 41/2006 vp ja PeVL 28/2005 vp ja näissä viitatus). Takaisinperintään rinnastuvat läheisesti erilaisten julkisista varoista myönnettyjen avustusten saamiselle säädettyt karenssiluontoiset menettelyt, joiden perusteella saajalta voidaan määräaikaaisesti evätä oikeus avustukseen. Menettelyllä pyritään varmistumaan siitä, että avustuksen saaja tai tämän toiminta täyttää avustuksen saamiselle säädetty vaatimukset. Tällaisesta on kysymys esimerkiksi työttömyysturvalain (1290/2002) mukaisessa työttömyyspäivärahan saamisen edellytykseksi säädettyssä työpaikan vastaanottamisvelvoitteesta. Työttömyysturvalaissa lähdetään siitä, että työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on ilman pätevää syytä eronnut työstään, tai jos hän on itse moitittavana pidettävällä menettelyllään aiheuttanut työsuhteen päättymisen.

Muutokset pidättäytymispäätökseen on tehty vastaavalla logiikalla. Sen sijaan, että työnantaja voisi korjata antamansa virheelliset tiedot hänelle annetaan mahdollisuus esittää toiminnalleen hyväksyttävä syy. Oikeasuhtaisuuden kannalta ei tietenkään voi olla hyväksyttävää, että jo pieni virhe, jolle on osoitettavissa ymmärrettävä syy, voisi johtaa pidättäytymispäätökseen. Sen sijaan, jos Maahanmuuttovirastolle annetaan enemmän kuin kerran (toistuvasti) väärää tietoa tai poikkeavuus on suurta tai väärät tiedot annetaan useammassa lupahakemuksessa kerrallaan (merkittävästi), eikä menettelylle ole hyväksyttävää syytä (esim. TES-korotus jäänyt huomioimatta), voisi pidättäytymispäätöksen määräämistä pitää oikeasuhtaisena toimenpiteenä. Tällöin varmistettaisiin edelleen, että oikeasuhtaisuuden näkökulmasta työnantajalle annettaisiin mahdollisuus selittää, miksi väärät tiedot on annettu, mutta poistettaisiin nykyinen mahdollisuus lainvastaisen menettelyn korjaamiselle jälkikäteen. Myös uudistettu sääntely olisi edellä mainitun perusteluin oikeasuhtaista.

Samalla pykälään lisätään uusi momentti, jonka mukaan päätös voidaan tehdä myös työnantajalle, joka on laiminlyönyt merkittävästi 71 §:n 1 ja 2 kohdissa säädetty velvoitteensa tai jos oleskelulupa on evätty 36 a §:n 6 kohdan tai 36 d §:n nojalla merkittävästä syystä. Muotoilu vastaa kausityölain muotoilua, jonka mukaan Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka on vakavasti laiminlyönyt 8 tai 19 §:ssä tai ulkomaalaislain 82 §:n 1–3 momentissa säädetty velvoitteensa tai jos kausityöhön oikeuttava lupa on evätty 7 §:n nojalla. Tarkoituksena on yhdenmukaistaa sääntelyä ja korostaa sitä, että pidättäytymispäätöksen ideana on puuttua lupaprosessissa väärin toimineiden työnantajien mahdollisuuksiin palkata työvoimaa kolmansista maista. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että aina kun tehdään kielteinen päätös, voitaisiin samalla tehdä pidättäytymispäätös, vaan syyn tulisi olla merkittävä. Myös tätä perustetta koskee sama mahdollisuus esittää toiminnalle hyväksyttävä syy, jonka vuoksi sääntelyä voidaan pitää oikeasuhtaisena.

Samalla lisättäisiin säännökseen uusi momentti, jonka mukaan päätös voidaan tehdä työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on lainvoiman saaneella tuomiolla tuomittu rikoksesta, joka liittyy työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen. Säännös on tarkoituksella kirjoitettu niin, ettei rikosnimikkeitä tyhjentävästi listata pykälään. Ratkaisu johtuu siitä, että työntekijöiden hyväksikäyttämiseen liittyvä rikollisuus saa uusia muotoja ja voi täyttää esimerkiksi petoksen tunnusmerkistön silloin, kun työntekijälle on luvattu työpaikka, jota ei olekaan olemassa. Vaikka rikoksia ei tyhjentävästi olekaan lueteltu, voidaan kuitenkin katsoa, että sääntely on riittävän tarkkarajaista ottaen huomioon, että sen tulee kuitenkin liittyä nimenomaan työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen, jotka nimenomaan ovat olennaisia oleskelulupasäännösten kannalta.

Ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisy on olennainen osa perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Valtiolla on velvollisuus varmistaa, että Suomeen tulevien työntekijöiden oikeudet, turvallisuus ja tosiasiallinen mahdollisuus suojautua hyväksikäytöltä toteutuvat kaikissa tilanteissa. Tämä edellyttää, että oleskelulupakäytäntöjä tarkastellaan myös riskienhallinnan näkökulmasta. Esitys edistää toimia ihmiskaupan ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi ja tukee myös rehellisesti toimivia yrityksiä ja työnantajia, kun työmarkkinoille syntyy tasapuoliset kilpailuedellytykset, eikä epäasiallisilla työehdoilla voida saavuttaa perusteetonta kustannusetua. Tämä vahvistaa luottamusta työmarkkinoihin ja edistää kestävästä työvoiman saatavuutta.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämismenettelyssä. Hallitus pitää kuitenkin suotavana, että perustuslakivaliokunta antaisi asiasta lausunnon pidättäytymispäätöksen muutosten osalta.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

Laki

ulkomaalaislain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ulkomaalaislain (301/2004), 71 § ja 71 b §, sellaisina kuin ne ovat laissa 216/2023, 76 §:n 1 momentti, sellaisena kuin se on laissa 216/2023, sekä 187 §, sellaisena kuin se on laeissa 216/2023 ja 226/2024, sekä
lisätään 83 §:ään uusi 7 momentti seuraavasti:

71 §

Työnteon perusteella myönnettävän oleskeluluvan yleiset edellytykset

Oleskeluluvan myöntäminen työntekoa varten edellyttää, että:

- 1) työnantaja on huolehtinut ja vastaisuudessa kykenee huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana ja että työh ehdot, joista työnantaja on työntekijän kanssa sopinut, ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työehtosopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä;
- 2) työnantaja ei ole perinyt maksuja työntekijältä työsuhteen solmimisesta;
- 3) työnantaja on varmistanut, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä, lupaa tai hyväksyttyä terveydentilaa, että työntekijä täyttää niitä koskevat vaatimukset;
- 4) ulkomaalaisen toimeentulo on turvattu ansiotyöstä saatavalla tulolla oleskeluluvan voimassaolon ajan siten, että palkka on vähintään työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 4 §:n 2 momentissa säädetyn euromäärän suuruinen ja työehtosopimuksen mukainen tai, jos alalla ei ole työehtosopimusta, palkka vastaa vähintään mainitussa momentissa säädettyä euromäärää ja samankaltaisista tehtävistä maksettavaa palkkaa;
- 5) työntekijä täyttää 71 a §:n ja työnantaja 71 b §:n mukaisen selvittämisvelvollisuutensa.

71 b §

Työnantajan selvittämisvelvollisuus

Työnantajan on liitettävä työntekijänsä hakemukseen:

- 1) 71 a §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetut tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista;
 - 2) työhön sovellettava työehtosopimus tai tieto siitä, että sovellettavaa työehtosopimusta ei ole;
 - 3) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
 - 4) työnteon alkamisajankohta ja määräaikaisen työsuopimuksen osalta sen päättymisaika;
 - 5) tieto ammattialasta, jolla työ tehdään;
 - 6) vakuutus 71 §:n 1-3 kohtien velvoitteiden täyttämistä.
- Työnantaja voidaan velvoittaa toimittamaan tietoja 71 §:n 1 kohdassa tarkoitettujen velvoitteiden täyttämistä, jos niitä ei saada toisen viranomaisen tietovarannosta. Työnantaja voidaan

lisäksi velvoittaa toimittamaan muita hakemuksen ratkaisemisen kannalta välttämättömiä lisätietoja, jos on perusteltua aihetta epäillä, että työnantaja ei täytä mainitun pykälän vaatimuksia tai että työnantajan tai työntekijän tarkoituksena on maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen.

Työnantajan on toimitettava tämän pykälän mukaiset tiedot Maahanmuuttovirastolle sähköisesti siihen tarkoitettussa verkkopalvelussa. Erityisestä syystä työnantaja voi antaa tiedot muutoin kuin sähköisesti Maahanmuuttoviraston vahvistamalla lomakkeella.

76 §

Työnantajan sertifiointin myöntäminen

Työnantajalle, jolla on kotipaikka ja toimipaikka Suomessa, myönnetään hakemuksesta työnantajan sertifiointi ensin kahdeksi vuodeksi ja sen jälkeen kolmeksi vuodeksi kerrallaan, jos:

- 1) työnantaja on ja on ollut riittävän kauan taloudellisesti vakavarainen;
- 2) sen palvelukseen on myönnetty oleskelulupia työnteon perusteella;
- 3) se täyttää 71 §:n 1–3 kohdan työnantajavelvoitteensa ja antaa 71 b §:n 1 momentin 6 kohdassa tarkoitettun vakuutuksen niiden täyttämistä;
- 4) 78 §:ssä säädetty sertifiointin peruuttamisperuste ei estä sertifiointin myöntämistä.

83 §

Maahanmuuttoviraston toimivalta

Maahanmuuttovirasto voi jättää tämän luvun mukaisen oleskelulupahakemuksen tutkimatta ja palauttaa hakijalle hakemusmaksun, jos työnantajalle, jonka palvelukseen oleskelulupaa haetaan, on tehty 187 §:ssä tarkoitettu päätös.

187 §

Pidättäytyminen oleskeluluvan myöntämisestä työnteon perusteella

Maahanmuuttovirasto voi päättää, että 5 luvun ja erityisosajalain mukaisia oleskelulupia ei myönnetä sellaisen työnantajan palvelukseen, joka itse tai edustajansa välityksellä on antanut viranomaiselle merkittävästi tai toistuvasti virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja tämän lain 71 b §:n 1 tai 2 momentissa taikka 82 §:ssä tarkoitetuista seikoista.

Päätös voidaan tehdä myös työnantajalle, joka on laiminlyönyt merkittävästi 71 §:n 1 ja 2 kohdissa säädetty velvoitteensa tai jos oleskelulupa on eväty 36 a §:n 6 kohdan tai 36 d §:n nojalla merkittävästä syystä.

Päätöksen tekeminen 1 tai 2 momentin perusteella edellyttää, ettei työnantaja ole esittänyt menettelylleen hyväksyttävää syytä.

Päätös voidaan tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on lainvoiman saaneella tuomiolla tuomittu rikoksesta, joka liittyy työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen.

Päätös pidättäytymisestä voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden määräajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön.

Päätös on tehtävä ilman aiheutonta viivytystä sen jälkeen, kun Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätöksen perusteesta. Päätös voidaan panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

2.

Laki

kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain (907/2017) 17 § ja 20 §, sellaisina kuin niistä ovat 20 §:n 2 ja 3 momentti laissa 218/2023 ja 4 momentti laissa 294/2021, sekä
lisätään lakiin uusi 5 a § seuraavasti:

5 a §

Kausityöntekijälle annettavat tiedot

Viranomaisten on annettava kausityöhön oikeuttavan luvan hakijoille tarvittavat tiedot hakemukseen tarvittavista asiakirjoista, tiedot maahantulosta ja oleskelusta ja kausityöntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.

Luvan myöntämisen yhteydessä on viranomaisen annettava kausityöntekijälle tiedot hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan kausityöntekijänä.

17 §

Oleskelun jatkaminen ja kausityöhön oikeuttavan luvan uusiminen

Kausityöhön oikeuttava lupa uudistetaan, jos kausityöntekijän työsopimusta saman työnantajan palveluksessa jatketaan tai kausityöntekijä siirtyy kausityöhön toisen työnantajan palvelukseen.

20 §

Työnantajaan kohdistettavat seuraamukset

Maahanmuuttovirasto voi päättää, ettei kausityöhön oikeuttavia lupia myönnetä sellaisen työnantajan palveluksessa työskentelemiseksi, joka on vakavasti laiminlyönyt 8 tai 19 §:ssä tai ulkomaalaislain 82 §:n 1–3 momentissa säädetty velvoitteensa tai jos kausityöhön oikeuttava

lupa on eväty 7 §:n nojalla. Päätöksen tekemisen edellytyksenä on, ettei asianomaisella työnantajalla ole esittää menettelylleen hyväksyttävää syytä.

Edellä 2 momentissa tarkoitettu päätös voidaan tehdä myös työnantajalle tai tämän edustajalle, joka on lainvoiman saaneella tuomiolla tuomittu rikoksesta, joka liittyy työntekijöiden hyväksikäyttöön tai maahantuloon tai maassa oleskelua koskevien säännösten rikkomiseen.

Päätös voidaan tehdä vähintään kolmen kuukauden ja enintään vuoden ajaksi. Jos kyseessä on yritys tai yhteisö, päätös voidaan kohdistaa myös vastuuhenkilöön.

Päätös on tehtävä ilman aiheetonta viivytystä sen jälkeen, kun Maahanmuuttovirasto sai tiedon päätöksen perusteesta. Päätös voidaan panna täytäntöön lainvoimaa vailla olevana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

Rinnakkaistekstit